

**Relazioni degli Amministratori**  
sulle proposte di deliberazione  
all'Assemblea Straordinaria  
e Ordinaria degli Azionisti  
del 29 aprile 2014

**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI



**ORDINE DEL GIORNO**

**ASSEMBLEA STRAORDINARIA**

1. **Deliberazioni ai sensi della Legge n. 72/1983, della Legge n. 413/1991 e della Legge n. 342/2000.**

**ASSEMBLEA ORDINARIA**

- 1 **Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale per Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A., Premafin HP S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 2 **Composizione del Consiglio di Amministrazione a seguito delle dimissioni di un Amministratore. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 3 **Integrazione del Collegio Sindacale a seguito delle dimissioni di un Sindaco effettivo. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 4 **Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art.123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 5 **Modifica al Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013-2015, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 6 **Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SULL'UNICO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA STRAORDINARIA**

**Deliberazioni ai sensi della Legge n. 72/1983, della Legge n. 413/1991 e della Legge n. 342/2000.**

Signori Azionisti,

per quanto concerne l'illustrazione dell'argomento inerente all'unico punto all'ordine del giorno dell'Assemblea Straordinaria, si segnala che la società incorporante FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A., e di seguito anche la "Società") e l'incorporata Milano Assicurazioni S.p.A., ai fini della copertura delle perdite maturate, rispettivamente, negli esercizi 2011 e 2010, avevano utilizzato, tra le altre, talune riserve di rivalutazione, in sospensione d'imposta, iscritte nei rispettivi bilanci.

In particolare:

- FONDIARIA-SAI aveva coperto parzialmente la perdita dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 utilizzando ed azzerando le riserve di rivalutazione costituite ai sensi delle Legge 30 dicembre 1991 n. 413, per Euro 96.837.507,28 e della Legge 19 marzo 1983 n. 72, per Euro 38.214.686,30;
- Milano Assicurazioni aveva coperto parzialmente la perdita dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2010 utilizzando ed azzerando le riserve di rivalutazione costituite ai sensi della Legge 21 novembre 2000 n. 342, per Euro 1.068.983,36 e della Legge 19 marzo 1983 n. 72, per Euro 207.564,77.

Le norme testé richiamate prevedono alcuni vincoli con riferimento all'utilizzo delle riserve di rivalutazione in sede di copertura di perdite di esercizio e, in particolare, il divieto di far luogo a distribuzione di utili fino a quando le rispettive riserve non siano reintegrate o ridotte in misura corrispondente, con deliberazione dell'Assemblea Straordinaria.

Ciò premesso, si segnala che al primo punto all'ordine del giorno della parte Ordinaria dell'Assemblea verrà proposta la distribuzione di utili e riserve a favore degli Azionisti, nei termini e secondo le modalità precisate nella relazione illustrativa di tale argomento. Pertanto, ai sensi delle norme sopra richiamate, per poter procedere a tale distribuzione si rende necessario assolvere all'onere procedurale sopra citato, e dunque che l'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di UnipolSai (già FONDIARIA-SAI) deliberi – anche con riferimento alle riserve utilizzate dall'incorporata Milano Assicurazioni – in ordine alla reintegrazione o alla definitiva riduzione delle riserve di rivalutazione sopra richiamate.

In proposito, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 26 della Legge 30 dicembre 1991 n. 413, dall'art. 6 della Legge 19 marzo 1983, n. 72 e dall'art. 13 della Legge 21 novembre 2000 n. 342, si propone all'Assemblea Straordinaria di non procedere alla ricostituzione delle riserve di

rivalutazione in questione, in modo che, eseguito tale adempimento formale richiesto dalla normativa vigente, l'Assemblea possa quindi, in sede Ordinaria, deliberare in ordine alla proposta di distribuzione di dividendi.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

### **Proposta**

*L'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di UnipolSai S.p.A.,*

- *preso atto che, con deliberazione assunta in sede di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011 di FONDIARIA-SAI S.p.A., era stata utilizzata a parziale copertura della perdita dell'esercizio 2011 di tale società la totalità delle riserve di rivalutazione costituite, rispettivamente, ai sensi della Legge n. 413/1991, per Euro 96.837.507,28 e della Legge n. 72/1983, per Euro 38.214.686,30;*
- *preso atto che, con deliberazione assunta in sede di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2010 di Milano Assicurazioni S.p.A., era stata utilizzata a parziale copertura della perdita dell'esercizio 2010 di tale società la totalità delle riserve di rivalutazione costituite, rispettivamente, ai sensi della Legge n. 342/2000, per Euro 1.068.983,36 e della Legge n. 72/1983, per Euro 207.564,77;*
- *tenuto conto della speciale disciplina applicabile,*  
*delibera*
- *di non procedere alla ricostituzione delle riserve di rivalutazione impiegate a parziale copertura della perdita dell'esercizio 2011 di FONDIARIA-SAI S.p.A. e costituite ai sensi delle Legge n. 413/1991, per Euro 96.837.507,28 e della Legge n. 72/1983, per Euro 38.214.686,30, con conseguente riduzione in via definitiva ed azzeramento delle stesse senza vincolo di reintegro;*
- *di non procedere alla ricostituzione delle riserve di rivalutazione impiegate a parziale copertura della perdita dell'esercizio 2010 di Milano Assicurazioni S.p.A. e costituite ai sensi della Legge n. 342/2000, per Euro 1.068.983,36 e della Legge n. 72/1983, per Euro 207.564,77, con conseguente riduzione in via definitiva ed azzeramento delle stesse senza vincolo di reintegro.*

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA**

**Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale per Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A., Premafin HP S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

per quanto concerne l'argomento inerente al primo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria, si rinvia – a supporto di quanto qui di seguito illustrato – al fascicolo di bilancio pubblicato ai sensi di legge all'interno della Relazione finanziaria annuale ed, in particolare, a quanto illustrato nelle relazioni sulla gestione predisposte dal Consiglio di Amministrazione della Società – unitamente alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari – nonché alle relazioni del Collegio Sindacale e della società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.; documentazione che sarà integralmente messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge, presso la sede della Società e sul sito internet della stessa ([www.unipolsai.com](http://www.unipolsai.com)) nella sezione *Governance/Assemblee/Assemblea aprile 2014*.

In primo luogo, si rammenta ai Signori Azionisti che gli effetti giuridici della fusione per incorporazione (la "**Fusione**") di Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A. in FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A., a seguito dell'intervenuta modifica della denominazione sociale) sono decorsi dal 6 gennaio 2014, mentre gli effetti contabili e fiscali della suddetta fusione sono decorsi dal 1° gennaio 2014.

In dipendenza di quanto precede, nella riunione del 20 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione della Società ha esaminato ed approvato, *inter alia*, (x) il progetto di bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 di ciascuna delle società partecipanti alla Fusione, e (y) la situazione patrimoniale di apertura individuale di UnipolSai *post* Fusione alla data del 1° gennaio 2014.

Si sottopone pertanto all'esame ed approvazione dell'Assemblea Ordinaria:

- con riferimento a FONDIARIA-SAI, il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013, che evidenzia un utile di esercizio pari ad Euro 333.740.866,89, di cui Euro 174.602.432,96 afferenti la gestione Danni ed Euro 159.138.433,93 afferenti la gestione Vita, corredata della relativa relazione sulla gestione, nonché della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;
- con riferimento a Unipol Assicurazioni, il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013, che evidenzia un utile di esercizio pari ad Euro 530.853.820,45, di cui Euro 354.646.978,99 afferenti la gestione Danni ed Euro 176.206.841,46 afferenti la gestione Vita, corredata

della relativa relazione sulla gestione, nonché della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;

- con riferimento a Milano Assicurazioni, il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013, che evidenzia un utile di esercizio pari ad Euro 163.568.692,69, di cui Euro 60.028.569,06 afferenti la gestione Danni ed Euro 103.540.123,63 afferenti la gestione Vita, corredata della relativa relazione sulla gestione, nonché della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;
- con riferimento a Premafin HP, il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013, che evidenzia una perdita di esercizio pari ad Euro 14.954.906,77, corredata della relativa relazione sulla gestione, nonché della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.

Come detto, nella medesima riunione del 20 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione della Società ha inoltre esaminato e approvato la situazione patrimoniale di apertura individuale della società risultante dalla Fusione, alla data del 1° gennaio 2014, da cui emerge, *inter alia*, l'esistenza di una "riserva avanzo da fusione" pari a complessivi Euro 2.321.462.082,86, di cui Euro 2.238.617.298,12 quale riserva per avanzo da concambio derivante dalla Fusione.

Sulla base dei documenti dianzi indicati, sottoponiamo all'approvazione dell'Assemblea la proposta di destinazione:

- (aa) dell'utile d'esercizio emergente dal progetto di bilancio di FONDIARIA-SAI al 31 dicembre 2013, pari ad Euro 333.740.866,89 (l'"Utile di esercizio"), con le seguenti modalità, in conformità all'art. 27 dello Statuto sociale e tenuto conto della redistribuzione degli utili riferiti alle azioni proprie in portafoglio:
- accantonamento del 5 per cento dell'Utile di esercizio, pari a Euro 16.687.043,35, a Riserva Legale, ripartito per Euro 7.956.921,70 alla gestione Vita e per Euro 8.730.121,65 alla gestione Danni;
  - distribuzione a tutti gli Azionisti della Società – nel rispetto dei privilegi di priorità, maggiorazione e cumulo indicati nello Statuto sociale – dell'importo di Euro 178.541.565,71 e, per l'effetto, distribuzione di un dividendo unitario a valere sull'Utile di esercizio, comprensivo del cumulo maturato dalle azioni di risparmio di categoria "A" e "B", di:
    - Euro 19,5 per ciascuna azione di risparmio di categoria "A", corrispondente ai sensi dell'art. 27 dello Statuto sociale al privilegio di priorità di tale categoria di azioni per l'esercizio 2013, pari ad Euro 6,5 per azione, maggiorato del cumulo del privilegio medesimo maturato in relazione ai due esercizi 2011 e 2012 per i quali la Compagnia non ha

- distribuito dividendi; e così per complessivi Euro 24.898.302,00;
- Euro 0,07345 per ciascuna azione di risparmio di categoria "B", corrispondente ai sensi dell'art. 27 dello Statuto sociale al privilegio di priorità di tale categoria di azioni per l'esercizio 2013, pari ad Euro 0,036725 per azione (corrispondente al 6,5% della parità contabile delle azioni della categoria, pari ad Euro 0,565 per azione), maggiorato del cumulo del privilegio medesimo maturato in relazione al solo esercizio 2012 per il quale la Compagnia non ha distribuito dividendi (essendo le azioni di risparmio di categoria "B" state emesse nel corso del 2012); e così per complessivi Euro 27.704.837,24;
  - Euro 0,04407 per ciascuna azione ordinaria, corrispondente all'importo volto ad assicurare il privilegio di maggiorazione unitario di Euro 0,02938 delle azioni di risparmio di categoria "B" rispetto alle azioni ordinarie (corrispondente al 5,2% della parità contabile delle azioni della categoria, pari come detto ad Euro 0,565 per azione), ai sensi del richiamato art. 27 dello Statuto sociale; e così per complessivi Euro 99.165.482,48;
  - ulteriori Euro 0,01019 per ciascuna azione di risparmio di categoria "B" e per ciascuna azione ordinaria, *pari passu*, fermo restando quindi il privilegio di maggiorazione unitario richiamato all'alinea che precede, con conseguente distribuzione di un dividendo unitario complessivo (che considera cioè anche la precedente proposta di distribuzione riferita alle medesime azioni) di:
    - Euro 0,08364 per ciascuna azione di risparmio di categoria "B", per complessivi Euro 31.548.435,49;
    - Euro 0,05426 per ciascuna azione ordinaria, per complessivi Euro 122.094.828,22;
  - accantonamento della restante parte dell'Utile di esercizio, pari a Euro 138.512.257,83, a Riserva Legale, ripartito per Euro 66.047.122,12 alla gestione Vita e per Euro 72.465.135,71 alla gestione Danni; e
- (bb) di parte della "riserva avanzo da fusione", risultante dalla sopra richiamata situazione patrimoniale di apertura individuale di UnipolSai alla data del 1° gennaio 2014, a:
- ulteriore integrazione della Riserva Legale per Euro 204.771.287,55, importo ripartito per Euro 14.251.496,17 alla gestione Vita e per Euro 190.519.791,38 alla gestione Danni, e così fino a concorrenza di un ammontare complessivo di tale riserva legale pari ad un quinto del capitale sociale di UnipolSai;
  - distribuzione, in conformità all'art. 7 dello Statuto sociale e tenuto conto della



ridistribuzione dei dividendi riferiti alle azioni proprie in portafoglio, a tutti gli Azionisti della Società di complessivi Euro 371.507.263,21, di cui Euro 181.775.614,23 riferiti alla gestione Vita ed Euro 189.731.648,98 alla gestione Danni, pari ad un dividendo unitario ulteriore di Euro 0,14133.

Si precisa, peraltro, che la distribuzione di parte della “riserva avanzo da fusione” assume, ai sensi della normativa fiscale vigente (cfr. art. 47, comma primo, del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917), la natura di distribuzione di riserve di utili, con conseguente applicazione del relativo regime di tassazione.

Alla luce di quanto precede, l'importo della distribuzione complessiva proposta a favore degli Azionisti della Società è pari a:

- Euro 19,64133 per ciascuna azione di risparmio di categoria “A”, per complessivi Euro 25.078.757,23;
- Euro 0,22497 per ciascuna azione di risparmio di categoria “B”, per complessivi Euro 84.857.144,08;
- Euro 0,19559 per ciascuna azione ordinaria, per complessivi Euro 440.112.927,61,

per un ammontare complessivo distribuito agli Azionisti pari a Euro 550.048.828,92.

Si segnala inoltre che le predette cifre potrebbero subire variazioni qualora, entro la data di legittimazione al pagamento dei dividendi fissata ai sensi dell'art. 83-*terdecies* del Testo Unico della Finanza (c.d. *record date*, che cade il 21 maggio 2014), dovessero essere emesse nuove azioni ordinarie di UnipolSai per effetto della conversione, da parte degli aventi diritto, del prestito obbligazionario convertendo (il “Convertendo”), deliberato dal Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione tenutasi in data 15 gennaio u.s., in attuazione della delega assembleare conferita giusta delibera dall'Assemblea Straordinaria dei Soci in data 25 ottobre 2013.

In particolare, si precisa che in tale evenienza (*aa*) il dividendo unitario spettante a ciascuna azione ordinaria verrà riconosciuto anche alle azioni ordinarie di nuova emissione e, pertanto, incrementato in modo corrispondente l'ammontare complessivo di utile e di riserva avanzo da fusione da distribuire agli Azionisti, e (*bb*) dovrà essere adeguato l'importo da appostare a Riserva Legale in conseguenza della nuova misura del capitale sociale e dell'ammontare distribuito.

Con specifico riferimento ai principali termini che regolano l'emissione di nuove azioni a servizio del Convertendo, il relativo regolamento prevede:

- (i) che il prezzo di conversione verrà calcolato come media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie di UnipolSai nel periodo di rilevazione, pari a tre mesi di calendario a decorrere dall'undicesimo giorno di negoziazione successivo alla data di efficacia civilistica della Fusione (6 gennaio 2014), incrementata di un premio del 10%;

- (ii) che tra il secondo e il terzo giorno lavorativo successivo al termine del predetto periodo di rilevazione trimestrale, e pertanto il 23 aprile 2014, il Convertendo sarà emesso e, da tale data, il diritto di conversione del detentore potrà essere esercitato in qualsiasi momento, fino al quinto giorno di borsa aperta antecedente la data di scadenza (31 dicembre 2015);
- (iii) la conversione automatica del Convertendo alla scadenza del 31 dicembre 2015.

A tal proposito, peraltro, si evidenzia che un'eventuale integrale conversione del Convertendo prima della *record date* (21 maggio 2014) comporterebbe, assumendo un prezzo di conversione unitario pari ad Euro 2,563, individuato sulla base della media dei prezzi di borsa dall'inizio del sopra richiamato periodo di rilevazione fino alla data della presente relazione, un incremento complessivo dei dividendi da distribuire stimabile in Euro 15.399.946.

Alla luce di tutto quanto precede, il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea Ordinaria la seguente proposta di deliberazione.

#### **Proposta**

*L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di UnipolSai S.p.A.,*

- *preso atto che relativamente alla fusione per incorporazione (la "Fusione") di Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A. in FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A., a seguito dell'intervenuta modifica della denominazione sociale), gli effetti giuridici sono decorsi dal 6 gennaio 2014 e gli effetti contabili e fiscali sono decorsi dal 1° gennaio 2014, e conseguentemente occorre procedere alla formazione ed approvazione di bilanci sperati delle società partecipanti alla Fusione;*
- *esaminato il progetto di bilancio d'esercizio di FONDIARIA-SAI S.p.A. chiuso al 31 dicembre 2013 e vista la relativa relazione sulla gestione, nonché preso atto della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale di UnipolSai S.p.A. e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*
- *esaminato il progetto di bilancio d'esercizio di Unipol Assicurazioni S.p.A. chiuso al 31 dicembre 2013 e vista la relativa relazione sulla gestione, nonché preso atto della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale di UnipolSai S.p.A. e della relazione della società incaricata da Unipol Assicurazioni S.p.A. della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*
- *esaminato il progetto di bilancio d'esercizio di Milano Assicurazioni S.p.A. chiuso al 31 dicembre 2013 e vista la relativa relazione sulla gestione, nonché preso atto della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale di UnipolSai S.p.A. e della relazione della società incaricata da Milano Assicurazioni della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*

- *esaminato il progetto di bilancio d'esercizio di Premafin HP S.p.A. chiuso al 31 dicembre 2013 e vista la relativa relazione sulla gestione, nonché preso atto della relazione redatta in proposito dal Collegio Sindacale di UnipolSai S.p.A. e della relazione della società incaricata da Premafin HP S.p.A. della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*
- *preso atto della, e per quanto occorrer possa approvata la, situazione patrimoniale di apertura individuale di UnipolSai S.p.A. a seguito della Fusione, alla data del 1° gennaio 2014, corredata dalle relative note illustrative, e preso atto del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*
- *preso atto che allo stato la Società possiede n. 756.620 azioni proprie (anche ad esito degli acquisti effettuati ai sensi dell'art. 2437-quater, comma 5, del codice civile, così come comunicato al mercato in data 21 febbraio 2014);*
- *preso atto dei principali termini che regolano l'emissione di nuove azioni a servizio del prestito obbligazionario convertendo;*
- *preso atto delle deliberazioni in precedenza assunte in data odierna dall'Assemblea riunita in sede Straordinaria di non procedere alla ricostituzione delle riserve di rivalutazione di FONDIARIA-SAI S.p.A. e di Milano Assicurazioni S.p.A., utilizzate a copertura delle perdite di precedenti esercizi,*  

*delibera*
- *di approvare il bilancio d'esercizio di FONDIARIA-SAI S.p.A. al 31 dicembre 2013, corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, che evidenzia un utile d'esercizio pari ad Euro 333.740.866,89, di cui Euro 174.602.432,96 afferenti la gestione Danni ed Euro 159.138.433,93 afferenti la gestione Vita;*
- *di approvare la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio emergente dal bilancio di FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A.) al 31 dicembre 2013, pari ad Euro 333.740.866,89 (l'"Utile di esercizio"), con le seguenti modalità, in conformità all'art. 27 dello Statuto sociale di UnipolSai S.p.A. e tenuto conto della redistribuzione degli utili riferiti alle azioni proprie in portafoglio:*
  - *accantonamento del 5 per cento dell'Utile di esercizio, pari a Euro 16.687.043,35, a Riserva Legale, cui Euro 8.730.121,65 afferenti la gestione Danni ed Euro 7.956.921,70 afferenti la gestione Vita;*
  - *distribuzione a tutti gli Azionisti di UnipolSai S.p.A. – nel rispetto dei privilegi di priorità, maggiorazione e cumulo indicati nello statuto sociale – di complessivi Euro 178.541.565,71;*
  - *accantonamento della restante parte dell'Utile di esercizio, pari a complessivi Euro 138.512.257,83, a Riserva Legale, di cui Euro 72.465.135,71 afferenti la*

*gestione Danni ed Euro 66.047.122,12 afferenti la gestione Vita;*

- di approvare, per effetto della destinazione dell'Utile di esercizio in precedenza deliberata, la distribuzione di un dividendo unitario a valere sull'Utile di esercizio, comprensivo del cumulo maturato in conformità all'art. 27 dello Statuto sociale di UnipolSai S.p.A. e tenuto conto della redistribuzione degli utili riferiti alle azioni proprie in portafoglio, di:*
  - Euro 19,5 per ciascuna azione di risparmio di categoria "A", per complessivi Euro 24.898.302,00;*
  - Euro 0,08364 per ciascuna azione di risparmio di categoria "B", per complessivi Euro 31.548.435,49;*
  - Euro 0,05426 per ciascuna azione ordinaria, per complessivi Euro 122.094.828,22;*
- di fissare nel giorno 22 maggio 2014 la data di inizio pagamento del dividendo (stacco cedola data 19 maggio 2014 e record date 21 maggio 2014);*
- di approvare il bilancio d'esercizio di Unipol Assicurazioni S.p.A. al 31 dicembre 2013, corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione;*
- di approvare il bilancio d'esercizio di Milano Assicurazioni S.p.A. al 31 dicembre 2013, corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione;*
- di approvare il bilancio d'esercizio di Premafin HP S.p.A. al 31 dicembre 2013, corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione;*
- di approvare la proposta di destinazione di parte della "riserva avanzo da fusione" pari ad Euro 2.321.462.082,86, di cui Euro 2.238.617.298,12 quale "riserva per avanzo da concambio" derivante dalla Fusione, risultante dalla situazione patrimoniale di apertura individuale di UnipolSai S.p.A. post Fusione alla data del 1° gennaio 2014, corredata dalle relative note illustrative, mediante:*
  - ulteriore integrazione della Riserva Legale per Euro 204.771.287,55, importo ripartito per Euro 14.251.496,17 alla gestione Vita e per Euro 190.519.791,38 alla gestione Danni e così fino a concorrenza di un ammontare complessivo di tale riserva pari ad un quinto del capitale sociale di UnipolSai S.p.A. post Fusione;*
  - distribuzione, in conformità all'art. 7 dello Statuto sociale di UnipolSai S.p.A. e tenuto conto della redistribuzione degli utili riferiti alle azioni proprie in portafoglio, a tutti gli Azionisti della Società di complessivi Euro 371.507.263,21, di cui Euro 181.775.614,23 riferiti alla gestione Vita ed Euro 189.731.648,98 alla gestione Danni, a valere sulla predetta "riserva avanzo da fusione" e, per l'effetto, distribuzione a tutti gli Azionisti di un dividendo unitario ulteriore pari ad Euro 0,14133;*

- *di dare pertanto atto che l'importo della distribuzione complessiva sopra deliberata a favore degli Azionisti della Società è pari a:*
  - *Euro 19,64133 per ciascuna azione di risparmio di categoria "A", per complessivi Euro 25.078.757,23;*
  - *Euro 0,22497 per ciascuna azione di risparmio di categoria "B", per complessivi Euro 84.857.144,08;*
  - *Euro 0,19559 per ciascuna azione ordinaria, per complessivi Euro 440.112.927,61;**per un ammontare complessivo distribuito agli Azionisti pari a Euro 550.048.828,92;*
- *di prendere atto che gli importi delle distribuzioni oggetto delle precedenti deliberazioni potrebbero subire variazioni qualora entro il 21 maggio 2014 (record date) dovessero essere emesse nuove azioni ordinarie di UnipolSai S.p.A. per effetto della conversione, da parte degli aventi diritto, del prestito obbligazionario convertendo (il "Convertendo"). In tale evenienza (aa) il dividendo unitario spettante a ciascuna azione ordinaria verrà riconosciuto anche alle azioni ordinarie di nuova emissione e, pertanto, verrà incrementato in modo corrispondente l'ammontare complessivo di utile e di riserva da avanzo da fusione da distribuire agli Azionisti, e (bb) dovrà essere conseguentemente adeguato l'importo da appostare a Riserva Legale in conseguenza della nuova misura del capitale sociale e dell'ammontare distribuito;*
- *di fissare il termine per il conseguente pagamento agli Azionisti della quota unitaria della riserva in contestualità a quello fissato per il pagamento del dividendo tratto dall'Utile di esercizio.*

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 2  
ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA**

**Composizione del Consiglio di Amministrazione a seguito delle dimissioni di un  
Amministratore. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

Vi informiamo che, in data 14 marzo 2014, il Consigliere di Amministrazione, non esecutivo e non indipendente, signor Marco Pedroni ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con decorrenza dal 20 marzo 2014. In tale ultima data, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, ai sensi dell'art. 2386, comma primo, del codice civile, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, alla sostituzione del Consigliere dimissionario nominando nella carica di Amministratore il signor Paolo Cattabiani, il cui mandato viene a scadenza con la presente Assemblea.

Occorre, pertanto, ai sensi del citato art. 2386 del codice civile, provvedere in ordine alla nomina di un Amministratore, ricordando, a tale proposito, che secondo quanto disposto dall'art. 13 del vigente Statuto sociale, se *"nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più Amministratori, purché la maggioranza sia sempre costituita da Amministratori nominati dall'Assemblea, si provvederà ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, secondo quanto appresso indicato:*

- a) *il Consiglio di Amministrazione procede alla sostituzione nell'ambito degli appartenenti alla medesima lista cui apparteneva l'Amministratore cessato e l'Assemblea delibera, con le maggioranze di legge, rispettando lo stesso criterio;*
- b) *qualora non residuino nella predetta lista candidati non eletti in precedenza ovvero candidati con i requisiti richiesti, o comunque quando per qualsiasi ragione non sia possibile rispettare quanto disposto nella lettera a), il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, così come successivamente provvede l'Assemblea, con le maggioranze di legge senza voto di lista.*

[.....]

*In ogni caso il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea procederanno alla nomina in modo da assicurare la presenza di Amministratori indipendenti nel numero previsto dalla normativa pro tempore vigente e il rispetto della disciplina pro tempore vigente inerente l'equilibrio tra generi."*

In proposito, si ricorda che il signor Marco Pedroni era stato nominato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A.) del 29 aprile 2013 nell'ambito della lista di maggioranza presentata da Premafin HP S.p.A., di cui facevano parte 19 candidati,

18 dei quali sono risultati eletti, unitamente al primo candidato della lista risultata seconda per numero di voti.

Di tale lista di maggioranza faceva parte, come dodicesimo dei 19 candidati ivi indicati, anche il signor Pier Luigi Morara che, come comunicato al mercato in data 24 aprile 2014, aveva rinunciato alla propria candidatura prima della richiamata Assemblea. Non residuano quindi candidati da eleggere in sostituzione del signor Pedroni appartenenti alla medesima lista di maggioranza di cui faceva parte lo stesso Amministratore cessato. Pertanto, ai sensi di quanto disposto dalle richiamate disposizioni dell'art. 13 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla sostituzione, così come è chiamata a provvedere l'Assemblea, con le maggioranze di legge e senza voto di lista.

Vi invitiamo, pertanto, a nominare Amministratore della Società il signor Paolo Cattabiani, la cui esperienza e competenza professionale risulta anche dal *curriculum vitae* dello stesso, allegato alla presente relazione.

Vi informiamo, inoltre, che il candidato, secondo quanto emerge dalla documentazione dal medesimo presentata e dalle valutazioni svolte in proposito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della sua nomina:

- risulta in possesso dei requisiti richiesti dall'applicabile normativa primaria e secondaria del settore assicurativo;
- non si trova in situazioni di incompatibilità ai sensi della legge 214/2011 in materia di *interlocking*;
- non si qualifica come Amministratore indipendente della Società, né ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate né ai sensi dell'art. 148 del Testo Unico della Finanza.

Con la nomina del signor Cattabiani resterebbero assicurati la presenza nell'organo amministrativo di Amministratori indipendenti nel numero previsto dalla normativa applicabile e il rispetto della disciplina vigente inerente all'equilibrio tra generi.

Il mandato del signor Cattabiani, ove l'Assemblea ne approvasse la proposta di nomina, scadrà, insieme a quello dell'intero Consiglio di Amministrazione, alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2015.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

### **Proposta**

*L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di UnipolSai S.p.A.,*

- *esaminata la Relazione del Consiglio di Amministrazione,*  
*delibera*

- *di confermare in 19 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, così come determinato dall'Assemblea Ordinaria della Società in data 29 aprile 2013;*
- *di nominare quale Amministratore della Società, ai sensi dell'art. 2386, primo comma, del codice civile, il signor Paolo Cattabiani, nato a Reggio Emilia l'11 luglio 1958, codice fiscale CTTPLA58L11H223A, cittadino italiano, il quale scadrà insieme agli Amministratori in carica e, pertanto, in occasione della Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2015;*
- *di confermare a beneficio dello stesso un compenso pari all'emolumento annuo lordo complessivo spettante a ciascun Consigliere, così come definito dall'Assemblea del 29 aprile 2013;*
- *di consentire all'Amministratore testé nominato di non essere vincolato, nei limiti di legge, dal divieto di non concorrenza di cui all'art. 2390 del codice civile.*

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato      *Curriculum vitae* del signor Paolo Cattabiani



## **PAOLO CATTABIANI**

Nato a Reggio Emilia l'11 luglio del 1958.

E' stato Presidente della Confcoltivatori di Reggio Emilia (oggi CIA) dal 1986 al 1991.

E' quindi passato alla Lega delle Cooperative Reggiane come Responsabile del Settore Agroalimentare dove è rimasto fino al 1995, anno nel quale viene eletto Presidente dell'AERCA (Associazione Emilia Romagna Cooperative Agricole).

Agli inizi del 1999 diventa Presidente dell'ANCA (Associazione Nazionale Cooperative Agricole) ed alla fine del 2001 lascia la cooperazione agricola per assumere la guida dell'ACCDA (Associazione Cooperative di Consumo del Distretto Adriatico); viene eletto Vice Presidente di ANCC (Associazione Nazionale Cooperative di Consumo) nel giugno del 2004.

Dal febbraio 2006 è Presidente di Legacoop Emilia Romagna.

Dal 6 settembre 2013 è Presidente di Coop Consumatori Nordest.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paolo Cattabiani', with a stylized, cursive script.

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 3  
ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA**

**Integrazione del Collegio Sindacale a seguito delle dimissioni di un Sindaco effettivo.  
Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in sede ordinaria anche per deliberare in merito alla composizione del Collegio Sindacale.

A tal riguardo, Vi informiamo che, in data 3 dicembre 2013 sono state presentate le dimissioni dal Sindaco effettivo signor Antonino D'Ambrosio, al quale è subentrato nella carica, ai sensi di legge e di Statuto, il Sindaco supplente signor Sergio Lamonica, tratto dalla medesima lista di maggioranza cui apparteneva il Sindaco cessato.

Ai fini dell'integrazione del Collegio Sindacale, si rende, pertanto, necessario che l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti provveda alla nomina di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente, necessari per l'integrazione del Collegio Sindacale. Ai sensi dell'art. 24 dello Statuto sociale, dovendosi provvedere alla sostituzione di Sindaci eletti nella lista di maggioranza, la nomina avverrà con votazione a maggioranza relativa, senza vincolo di lista.

Si invita pertanto l'Assemblea ad assumere le più opportune deliberazioni in merito.

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA**

**Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art.123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

come noto, ai sensi del Regolamento n. 39 emanato dall'ISVAP (ora IVASS) in data 9 giugno 2011 (il "Regolamento ISVAP"), si prevede che l'Assemblea dei Soci approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale delle imprese di assicurazione, come previsto dall'art. 7 dello Statuto sociale.

In particolare, il Regolamento ISVAP richiede che le imprese di assicurazione adottino politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio, allineando dette politiche agli interessi di lungo periodo dell'impresa al fine di rafforzare la tutela degli Azionisti.

Allo stesso tempo, l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") prevede che le società con azioni quotate pubblichino, almeno ventuno giorni prima della data prevista per l'Assemblea Ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione sulle politiche di remunerazione previste a favore dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Tale quadro normativo è, inoltre, completato dai principi e criteri raccomandati in tema di remunerazione dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Compagnia aderisce.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Società, in occasione della riunione tenutasi in data 20 marzo 2014, ha approvato la "Relazione sulla remunerazione", predisposta ai sensi e per gli effetti delle citate norme (la "Relazione"), che si compone delle seguenti due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le politiche di remunerazione adottate dalla Società per l'esercizio in corso, con particolare riferimento ai componenti degli organi di amministrazione ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche della Compagnia, i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società medesima. Sono, infine, fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, nelle società quotate e nelle società da queste controllate.

Si precisa, infine, che la seconda sezione della Relazione contiene anche le informazioni, riferite al 2013, relative alle società Premafin HP S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. ed Unipol Assicurazioni S.p.A. che, come noto, a far data dal 6 gennaio 2014, si sono fuse per incorporazione in FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A.).

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

### **Proposta**

*L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di UnipolSai S.p.A.,*

- *visti gli artt. 6 e 24 del Regolamento ISVAP n. 39/2011 e l'art. 7 dello Statuto sociale;*
- *visti gli artt. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati,*

*delibera*

*di approvare la prima sezione della Relazione sulla remunerazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 e dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, che illustra la politica in materia di remunerazione della Compagnia per il corrente esercizio.*

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato: Relazione sulla remunerazione di UnipolSai S.p.A.

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
DI UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.P.A.**

(redatta ai sensi dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011  
e dell'art. 123 – *ter* del Testo Unico della Finanza)

Bologna, 20 marzo 2014

## Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (già FONDIARIA -SAI S.p.A., “UnipolSai” o la “Società” o la “Compagnia”), in data 20 marzo 2014, reca la relazione sulla remunerazione (la “Relazione”) – predisposta:

- (i) ai sensi dell’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (il “TUF”) e conformemente ai modelli contenuti nell’Allegato 3A, Schemi 7- bis e 7-ter del Regolamento Consob n. 11971 in materia di emittenti (il “Regolamento Emittenti”);
- (ii) nonché ai sensi e per gli effetti dell’art. 24 del Regolamento IVASS (già ISVAP) n. 39 del 9 giugno 2011 (il “Regolamento ISVAP”), in materia di politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione,

al fine di illustrare all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 (l’“Assemblea”) le politiche adottate da UnipolSai in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (gli “Organi sociali”), dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Personale, come di seguito definito, per l’esercizio 2014 (le “Politiche di remunerazione” o le “Politiche retributive”).

Le Politiche di remunerazione della Compagnia sono coerenti con le politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli organi sociali e del personale delle Società Assicuratriche che Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“UGF” o la “Capogruppo”), in qualità di capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol (il “Gruppo Assicurativo” o il “Gruppo”), ha dettato al fine di garantire la complessiva coerenza e l’adeguata calibrazione delle politiche di remunerazione all’interno del Gruppo Assicurativo, ai sensi dell’art. 5 del Regolamento ISVAP<sup>1</sup>, e si ispirano, altresì, ai principi e ai criteri di cui all’art. 6 (già art. 7) del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nel testo approvato dal Comitato per la Corporate Governance, in ultimo nel dicembre 2011.

La Relazione si compone di due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le Politiche di remunerazione adottate da UnipolSai per l’esercizio 2014 e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra, nominativamente per i componenti degli Organi sociali, e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i compensi corrisposti nell’esercizio 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma. Tale informativa

---

<sup>1</sup> In base all’art. 5 del Regolamento, la capogruppo del gruppo assicurativo: a) assicura la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione del gruppo assicurativo, garantendo che esse siano adeguatamente calibrate rispetto alle caratteristiche delle società del gruppo, e ne verifica la corretta applicazione; b) assicura il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento da parte di tutte le società del gruppo assicurativo, incluse quelle aventi sede legale all’estero, nei limiti della compatibilità con il quadro normativo dello Stato estero.

concernente l'attuazione delle politiche retributive nel corso dell'esercizio 2013 viene resa con riferimento a FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai), nonché alle società che, con effetto giuridico dal 6 gennaio 2014, si sono fuse per incorporazione nella stessa FONDIARIA-SAI e, precisamente, Premafin HP S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Unipol Assicurazioni S.p.A., recando, altresì, per le imprese di assicurazione, le risultanze delle verifiche delle Funzioni di controllo interno per l'esercizio 2013, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del Regolamento ISVAP.

La Relazione fornisce, infine, informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, nelle società quotate di cui sopra (FONDIARIA-SAI S.p.A., Premafin HP S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A.) e nelle società da queste controllate.

L'Assemblea delibera e approva le Politiche di remunerazione come descritte nella Prima Sezione della Relazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del Regolamento ISVAP.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato e recepito nella "Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate" (la "**Procedura**"), adottata dalla Società e disponibile sul sito *internet* della stessa ([www.unipolsai.com](http://www.unipolsai.com)) nella sezione *Governance/Operazioni con Parti Correlate*, l'approvazione della Politica di remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicazione della Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, alle ulteriori condizioni di cui all'art. 13, terzo comma, lett. b) del citato Regolamento.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale di UnipolSai, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito della Società all'indirizzo [www.unipolsai.com](http://www.unipolsai.com), nella sezione *Governance/Assemblee*, secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Ai sensi dell'art.123-ter, comma 5, del TUF, i documenti informativi relativi ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, predisposti ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, sono reperibili sul sito *internet* della Società, alla sezione *Governance/Assemblee*.

## **PRIMA SEZIONE**

### **Destinatari delle Politiche di remunerazione**

Con riferimento al Personale destinatario della Politica di remunerazione, il Regolamento ISVAP richiede alle imprese di assicurazione di individuare le categorie di soggetti che, oltre agli Amministratori, richiedono politiche di remunerazione ispirate a particolari requisiti. Si tratta delle persone che, a diverso livello aziendale, svolgono un'attività che può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa (i c.d. **"Risk Taker"**).

La Società ha provveduto ad identificare, in coerenza con i criteri previsti nel Regolamento ISVAP, i destinatari delle Politiche di remunerazione (il **"Personale"**); in particolare, nell'ambito del processo di identificazione del Personale, sono individuati:

- i ruoli organizzativi posti al vertice di ciascuna area di business, in coerenza con la mappatura delle principali categorie di rischio a cui è esposta la Compagnia;
- i ruoli organizzativi cui sono attribuiti i massimi poteri, in conformità al sistema delle deleghe adottato dalla Compagnia;
- gli eventuali soggetti con peso della posizione organizzativa di fascia più alta. Il peso delle posizioni organizzative è misurato secondo le metriche adottate per l'indagine retributiva di settore effettuata dall'associazione di categoria che prevede l'attribuzione di un indicatore volto ad identificare in modo omogeneo posizioni simili tra loro, raggruppandole in fasce.

In particolare, sono inclusi tra i destinatari delle Politiche di remunerazione i Risk Taker come di seguito individuati:

- a) i Dirigenti con responsabilità strategiche, come individuati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, e precisamente:
  - il Direttore Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Operations;
  - il Direttore Legale, Societario e Partecipazioni;
  - il Direttore Risorse Umane e Organizzazione;
  - il Direttore Finanza, Vita e Cauzioni;
  - il Direttore Immobiliare e Società Diversificate;
  - il Direttore Generale Assicurativo;
  - il Vice Direttore Generale Area Danni;
  - il Vice Direttore Generale Area Commerciale.
  - il Chief Risk Officer;



- il Responsabile Audit;
  - il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio;
  - il Responsabile Risk Management.
- b) gli altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società, identificati in base ai criteri sopra illustrati:
- il Direttore Servizi Informatici;
  - il Direttore Vendite Divisione Unipol;
  - il Direttore Vendite Divisione Fondiaria Sai, Milano, La Previdente, NMAA e SASA;
  - il Direttore Marketing e Innovazione;
  - il Direttore Risorse Umane;
  - il Direttore Sinistri;
  - il Direttore Finanza.

Tutti i soggetti sopra individuati rientrano nella categoria dei Dirigenti.

La Società, allo scopo di ottemperare con scrupolo a quanto prescritto dalle vigenti normative e al tempo stesso per garantire uniformità di trattamenti retributivi a parità di inquadramento, applica a tutti i Dirigenti le Politiche di remunerazione, indipendentemente dall'essere identificati come "Personale" ai sensi del Regolamento ISVAP.

**a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione e rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica**

Gli organi e/o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle Politiche di remunerazione, con i rispettivi ruoli e responsabilità, sono identificabili come segue:

- l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi annuali spettanti agli organi da essa nominati, delibera in ordine alla Politica di remunerazione a favore degli Organi sociali e del Personale, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede periodicamente le Politiche di remunerazione, su proposta del proprio Comitato per la Remunerazione e in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, ai fini dell'approvazione delle stesse da parte dell'Assemblea ordinaria, ed è responsabile della loro corretta applicazione; inoltre, sulla base delle proposte avanzate dal Comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, definisce la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo;
- il Comitato Remunerazione formula proposte in merito alla definizione delle Politiche di remunerazione generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno) della Società, in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo; inoltre, provvede alla valutazione periodica dell'adeguatezza e della concreta applicazione delle medesime politiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- l'Amministratore Delegato di Capogruppo, d'intesa con il Presidente della medesima, forniscono indicazioni ai competenti organi della Compagnia in merito alla remunerazione del Direttore Generale, ove nominato, e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno) nonché all'assegnazione degli obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di remunerazione adottate;
- la Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di Capogruppo si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti la Politica di remunerazione e ne cura l'attuazione, coinvolgendo ove necessario e/o opportuno le altre funzioni.
- le Funzioni di controllo interno sono coinvolte e collaborano a vario titolo nella definizione e/o successiva verifica della corretta attuazione delle politiche retributive e, in particolare:

- la Funzione Compliance, ai sensi dell'art. 23 del Regolamento ISVAP, è chiamata a valutare, in sede di definizione delle Politiche di remunerazione, la rispondenza delle stesse con il quadro normativo di riferimento;
- la Funzione Risk Management valuta gli obiettivi ed i principi delle Politiche di remunerazione e la loro declinazione rispetto a quanto previsto dal Regolamento ISVAP;
- la Funzione Audit, ai sensi dell'art. 23 del Regolamento ISVAP, è tenuta a verificare la corretta applicazione delle Politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

***b) Eventuale intervento di un comitato di remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrizione della composizione (con la definizione tra i consiglieri non esecutivi e indipendenti), delle competenze e delle modalità di funzionamento***

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato Remunerazione, ai sensi del Codice di Autodisciplina e del Regolamento ISVAP, le seguenti funzioni:

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione delle Politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e del Personale, ivi compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dei Responsabili delle funzioni di controllo interno, in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo, nonché sulla fissazione di obiettivi di performance correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i responsabili delle Funzioni di controllo interno), avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2013 ha provveduto a nominare, nella riunione dell'8 maggio 2013, i componenti del Comitato Remunerazione, che si compone di tre Amministratori, tutti indipendenti anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 37 del Regolamento Mercati adottato da Consob con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007.

Inoltre, ai sensi della Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, resta individuato nel Comitato Remunerazione, laddove la sua composizione sia conforme a quanto previsto dal Regolamento Consob adottato con delibera n. 17221 del marzo 2010, il Comitato di Amministratori indipendenti chiamato ad esprimere il preventivo motivato parere sulle deliberazioni (diverse da quella assunta dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito di un importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea) in materia di remunerazione degli Amministratori della Società anche con riferimento ad eventuali cariche rivestite o incarichi svolti in società controllate, laddove tali compensi – ricorrendone i presupposti – non rientrino nelle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato Remunerazione nel corso dell'esercizio 2013 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari, reperibile nella sezione *Governance/Assemblee* del sito *internet* della Società [www.unipolsai.com](http://www.unipolsai.com).

Nel corso del 2014, il Comitato Remunerazione si è già riunito in data 19 marzo 2014, ai fini della definizione delle proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Organi sociali, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Personale di UnipolSai, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società contestualmente alla presente Relazione.

***c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione***

La Società non ha fatto ricorso all'intervento di esperti nella definizione delle Politiche di remunerazione, salvo avvalersi del supporto della società di consulenza HayGroup che ha condotto un'analisi di *benchmarking* sugli indicatori di *performance* utilizzati da società, anche estere, operanti nello stesso settore di UnipolSai.

***d) Finalità perseguite con la politica di remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente***

*Finalità*

Le Politiche di remunerazione di UnipolSai sono definite in maniera coerente con:

- la Missione del Gruppo Unipol, esplicitata nella Carta dei Valori, che afferma, tra l'altro, che *"Il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori."* Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile

in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la vocazione di essere un importante strumento di valorizzazione professionale;

- i Valori del Gruppo Unipol, tra i quali Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità, che conferiscono alle Politiche retributive un'impronta basata anche su aspetti di tipo qualitativo e non solo quantitativo;
- l'attenzione per gli interessi di tutti gli Stakeholder del Gruppo, con particolare riguardo ad Azionisti ed Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Generazioni Future, che traggono vantaggio da una politica retributiva finalizzata ad attrarre, premiare e valorizzare in modo equo, adeguato e continuativo le migliori professionalità;
- la strategia d'impresa del Gruppo Unipol, basata sulla Sostenibilità e come tale incoraggiata nel Piano Industriale di Gruppo 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione di UGF in occasione della riunione del 20 dicembre 2012 ed eventuali successivi aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio (il "**Piano industriale**"), che orienta in modo conseguente l'orizzonte sia temporale sia operativo delle Politiche di remunerazione, proiettandone gli effetti e i benefici su traguardi sostenibili;
- il sistema di Corporate Governance del Gruppo Unipol che, attraverso un modello societario e organizzativo che persegue, in modo puntuale e costante, l'osservanza delle norme e dei regolamenti, il rispetto delle corrette attribuzioni di competenza tra organi di governo e strutture aziendali, l'osservanza, l'adeguatezza e il controllo del sistema di gestione dei rischi, agevola non solo una precisa conformità giuridica alle Politiche retributive, ma garantisce lo sviluppo di un loro adeguato processo formativo interno e la loro coerenza con le politiche gestionali più ampie.

#### Principi

Obiettivo primario delle Politiche di remunerazione è di garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità e alle capacità individuali, conforme alle previsioni giuridico-normative e coerente con le esigenze di una *performance* sostenibile.

A tal fine, costituiscono parametri essenziali per la determinazione della remunerazione i seguenti principi:

- una sana e prudente politica di gestione del rischio, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio della Società e del Gruppo nel lungo termine, evitando politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio;
- l'equità interna, affinché la remunerazione risulti coerente con la posizione ricoperta e le responsabilità connesse, con il ruolo affidato, con l'esperienza maturata, con le competenze, con le capacità dimostrate e con le prestazioni espresse;

- la meritocrazia, affinché vengano premiati i risultati ottenuti e i comportamenti protesi al loro raggiungimento;
- il confronto con i mercati di riferimento, al fine della costruzione di pacchetti retributivi che risultino competitivi, cogliendone gli andamenti, gli orientamenti e le migliori prassi al fine di sostenere in modo leale ed efficace una sana competitività;
- il livello di presidio del rischio, differenziato in funzione della linea di *business* a cui inerisce, allo scopo di improntare le Politiche di remunerazione sulla sana e prudente gestione del rischio, secondo quanto richiesto dal Regolamento ISVAP.

*I cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente*

Salvo quanto di seguito specificato, non sono stati apportati cambiamenti significativi rispetto alle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio precedente dalla Società e dalle società fuse per incorporazione in FONDIARIA-SAI.

Al riguardo, si segnala che l'ambito applicativo delle Politiche di remunerazione, come *supra* descritto, è stato adeguato, con riferimento alla categoria dei Dirigenti con responsabilità strategiche e al Personale, alla nuova struttura organizzativa che la Società ha adottato in seguito al completamento dell'integrazione tra il Gruppo Unipol e l'ex Gruppo Premafin/FONDIARIA-SAI.

***e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo***

La componente fissa della remunerazione compensa le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità connesse al ruolo. Oltre a una base economica rigida, prevista dai Contratti Collettivi di categoria, dagli Accordi Integrativi Aziendali e da altri eventuali accordi bilaterali, e determinata in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio, la Società, coerentemente con i principi di equità interna, di competitività e attrattività, di meritocrazia, di responsabilità, determina l'attribuzione di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

La componente variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

- premiare i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine, espressi non soltanto in forma di ricavi economici ma anche in forma di attenzione ai rischi e di prestazioni qualitative;
- sviluppare le capacità professionali, attuando un'efficace politica di *retention*.

La componente variabile della retribuzione viene riconosciuta attraverso l'attivazione di un sistema incentivante a favore dei Risk Taker e di tutto il personale dirigente (i "**Destinatari**"),

finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo e della Società con le prestazioni individuali. Si precisa che, ove il Destinatario sia un dipendente di UGF in parziale distacco presso UnipolSai, il medesimo partecipa esclusivamente al sistema incentivante adottato da UGF.

Un adeguato equilibrio tra componente fissa e componente variabile della remunerazione è determinato dai principi sopra citati e si ispira soprattutto a criteri di sostenibilità nel tempo, con lo scopo di evitare che un'eccessiva rilevanza della componente variabile, specie se di breve termine, affievolisca l'attenzione sulla necessità di garantire i risultati di medio-lungo periodo.

La componente variabile di breve termine della remunerazione non supera in alcun caso la metà della remunerazione fissa.

La componente fissa della remunerazione è determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:

- rilevanza della posizione affidata;
- complessità del ruolo ricoperto;
- rilevanza delle responsabilità attribuite;
- peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite;
- allineamento ai *benchmark* di mercato settoriali.

Tale componente viene determinata, in ogni caso, in maniera adeguata al fine di remunerare i Destinatari anche in assenza della erogazione di incentivi variabili.

La Politica di remunerazione della Società, oltre ad essere coerente con l'evoluzione normativa in materia, è in linea con la politica di remunerazione del Gruppo Unipol e contribuisce a garantire i risultati aziendali, anche di medio-lungo termine, in linea con le attese degli *stakeholder* e in una logica di prudente gestione del rischio e sostenibilità dei costi, all'interno di un mercato competitivo allineato a standard internazionali.

UnipolSai, anche in aderenza al Codice di Autodisciplina delle società quotate, persegue una Politica di remunerazione in cui l'accesso a sistemi di incentivazione basati su componenti variabili della retribuzione è collegato al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine. È convinzione della Società, infatti, coerentemente con quanto delineato dalla Capogruppo, che tale aspetto della Politica di remunerazione sia capace anche di favorire, come risultato indiretto ma non meno importante, la diffusione di una cultura professionale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento rispetto agli obiettivi di *business*.

La correlazione tra i risultati del Gruppo Unipol (inclusi i risultati in termini di **attenzione ai rischi**), i risultati della Società, i risultati dell'area operativa di appartenenza e i risultati

individuali costituisce il modello di riferimento su cui vengono disegnate le architetture dei sistemi di remunerazione variabile.

La remunerazione degli Organi Sociali non prevede l'attribuzione di alcuna componente variabile; componenti variabili sono invece riconosciute ai Dirigenti della Società, ivi compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche, attraverso l'attivazione di uno specifico sistema incentivante, destinato a tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol, denominato UPM – *Unipol Performance Management* (il “**Sistema UPM**”) che disciplina termini, condizioni e modalità di erogazione di una componente variabile *cash* di breve termine e di una componente variabile di lungo termine mediante assegnazione di strumenti finanziari (Azioni ordinarie UGF).

A tal riguardo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, in occasione della riunione tenutasi il 20 marzo 2014, previo parere del Comitato Remunerazione, ha adottato il Regolamento UPM riferito al 2014, quale declinazione del Sistema UPM per il triennio 2013 – 2015 (il “**Sistema UPM**” o il “**Sistema**”).

**f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

I benefici non monetari costituiscono una componente rilevante del pacchetto retributivo sia in termini di gradimento da parte dei destinatari, sia in ottica di remunerazione totale, quale elemento integrativo e/o alternativo alla corresponsione monetaria, che si dimostra vantaggioso nell'impostazione di politiche retributive efficaci ma contestualmente attente all'ottimizzazione degli impatti economici. I benefici si differenziano a seconda delle categorie di destinatari sia per tipologia che per valore complessivo e si concretizzano principalmente nella previdenza integrativa e nell'assistenza sanitaria per i dipendenti e per i rispettivi nuclei familiari.

E' prevista l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo ai Dirigenti appartenenti alla 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Fascia<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> I Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in 3 fasce (le “Fasce”), correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il “peso” è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale. Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l'attribuzione di un indicatore numerico che, adeguatamente confrontato in un *ranking* omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.

Ogni posizione organizzativa, in particolare, viene valutata in base a tre macro fattori, che misurano il livello di competenze necessarie a presidiare correttamente il ruolo (*Know-How*), il livello di autonomia richiesto nel gestire il ruolo (*Problem Solving*) e il livello di impatto sui risultati aziendali (*Accountability*). L'attribuzione alle Fasce avviene su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di UGF, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, ed approvazione dell'Amministratore Delegato di UGF. L'aggiornamento e la revisione della collocazione nelle Fasce di appartenenza avvengono con cadenza annuale.

All'interno di ciascuna Fascia, la declinazione e l'assegnazione individuale di incentivi di breve e lungo termine è effettuata in considerazione di:

- riferimenti comparabili di mercato;



Sono accordate agevolazioni nell'accesso a prestiti/mutui ipotecari per l'acquisto, la ristrutturazione e la costruzione dell'abitazione, e a prestiti per esigenze personali.

**g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione delle remunerazioni**

PERSONALE DIRIGENTE

Come sopra anticipato, la parte variabile della retribuzione si articola in due componenti le cui modalità di erogazione sono disciplinate dal Sistema UPM: (i) una componente di breve termine, riconosciuta tramite l'erogazione di un *bonus* monetario, da calcolarsi in percentuale sulla retribuzione lorda individuale ("RAL") e (ii) una componente di lungo termine, riconosciuta tramite l'assegnazione di azioni ordinarie di UGF (le "Azioni").

Il Sistema UPM si fonda sulla logica dell'autofinanziamento, ovverosia, indipendentemente dall'esistenza delle condizioni di accesso di cui *infra*, presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi, oltre alla persistenza di effettivi risultati economici positivi e alla minimizzazione dei fattori di rischio, sulla presenza di una *dividend capability*, ossia l'idoneità alla distribuzione di utili a favore degli azionisti di UGF, ai sensi e nel rispetto delle norme di legge.

Condizione per l'accesso al Sistema è il raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo e della Società, e precisamente:

- (1) per la quota IBT, il Sistema non produrrà alcun effetto nei confronti dei Destinatari fintantoché non si sia verificata la condizione del raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di UGF come da Budget approvato per l'Anno di competenza. Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, tale percentuale deve raggiungere almeno il 75% dell'obiettivo indicato;
- (2) Per la piena erogabilità del premio IBT sono, inoltre, necessari:
  - (a) la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) della Capogruppo, calcolato secondo la metrica Solvency I<sup>3</sup>, pari ad almeno 1,2 al 31 dicembre 2014. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e

- 
- famiglia professionale di appartenenza;
  - esigenza di fidelizzazione (criticità della risorsa).

<sup>3</sup> Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determinerà la non erogazione del premio;

- (b) la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency I di UnipolSai, calcolato al netto di operazioni sul capitale e/o con impatto sull'indice stesso, già effettuate, in corso di attuazione o di futura delibera effettuate dal socio di controllo, pari ad almeno 1,0. Il mancato raggiungimento del valore target di cui al presente punto, ancorché i requisiti di cui ai precedenti punti risultino soddisfatti, determina la non erogazione del premio.

La condizione *sub* (1) non si applica al Chief Risk Officer né ai Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno né agli Attuari Incaricati (ove Dirigenti).

#### Incentivazione variabile di breve termine (IBT)

Il Sistema prevede il riconoscimento di un compenso *cash*, erogato nell'anno successivo a quello di competenza (*up front*), determinato in funzione del livello di *performance* raggiunto in connessione a specifici obiettivi individuali<sup>4</sup>, suddivisi in tre categorie, a ciascuno dei quali è attribuito un "peso" in termini percentuali e precisamente: (i) obiettivo specifico di area (peso: 50%); (ii) obiettivo qualitativo (peso: 25%) e (iii) obiettivo di comportamento organizzativo (peso: 25%).

La misura massima dell'incentivo di breve termine (il "**Bonus IBT**") è determinata in percentuale rispetto alla RAL, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50% della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1<sup>a</sup> Fascia.

Si prevede inoltre: (i) per tutti i Dirigenti, la non erogazione del Bonus IBT laddove il livello di *performance* individuale sia inferiore al 75% e (ii) con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, la non erogazione del Bonus IBT o la sua decurtazione di 1/3 (un terzo) laddove, rispettivamente, l'obiettivo di area assegnato non venga raggiunto o venga raggiunto parzialmente.

#### Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)

L'incentivo di lungo termine (il "**Bonus LTI**") è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il "**Piano 2013 - 2015**"), che prevede la distribuzione delle Azioni al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo 2013-2015, con assegnazione e contestuale disponibilità delle stesse Azioni a partire dal 2016 e per i due anni successivi.

L'entità del Bonus LTI è proporzionalmente correlata al risultato IBT raggiunto in ciascun anno in cui si articola il Sistema e la sua misura massima è determinata in percentuale rispetto alla

---

<sup>4</sup> Il livello di *performance* individuale è determinato in base alla somma delle percentuali di raggiungimento dell'obiettivo applicate alle percentuali di peso.

RAL del Destinatario calcolata al 31 maggio 2013<sup>5</sup>, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50% della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1<sup>a</sup> Fascia ed al 75% della RAL riconosciuto ai Destinatari che partecipano al *Management Committee* di Gruppo.

Le Azioni eventualmente spettanti sono assegnate, in ciascuno degli anni del triennio successivo al termine del Piano 2013 - 2015, in numero pari al rapporto tra (i) il valore derivante dall'applicazione del coefficiente LTI determinato dopo il processo di consuntivazione, e (ii) il valore medio dell'Azione registrato nel mese di maggio 2013.

L'entità del premio LTI è in funzione del raggiungimento degli obiettivi riferiti al risultato di Gruppo consolidato cumulato sugli anni 2013, 2014, 2015 come da Piano Industriale, alla crescita del valore dell'azione UGF ordinaria a tre anni (tali indicatori non sono applicabili ai Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno per i quali si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici di area) e all'andamento degli indici di solidità patrimoniale.

#### PERSONALE NON DIRIGENTE

Per il personale identificato come Risk Taker e non appartenente alla categoria dei Dirigenti, il riconoscimento della componente variabile è subordinato al raggiungimento di risultati predeterminati, oggettivi e misurabili tramite l'adozione di indicatori di *performance* che tengano conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati della società di riferimento, nonché di obiettivi individuali quantitativi relativi alla propria area di appartenenza e qualitativi relativi al ruolo ricoperto nell'impresa.

Tali obiettivi saranno assegnati dalla Società nell'ambito di sistemi incentivanti che saranno preventivamente sottoposti alle verifiche di conformità da parte delle competenti Funzioni di controllo interno.

Per i Risk Taker non Dirigenti la componente variabile potrà essere esclusivamente di tipo monetario e non potrà essere superiore al 60% della RAL dell'anno di riferimento; in ogni caso, la quota eccedente il 35% di detta RAL, dovrà essere erogata con differimento biennale, distribuendo il 50% del relativo ammontare nei due anni successivi a quello di competenza.

Con riferimento specifico ai Responsabili delle Funzioni di controllo interno e della Funzione Antiriciclaggio non inquadrati come Dirigenti, l'eventuale riconoscimento di una componente variabile della remunerazione è indipendente dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo.

---

<sup>5</sup> Per i Destinatari assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

***h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione***

Nell'assegnazione degli obiettivi individuali si tiene conto, ove appropriato, anche di criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per la Società e il Gruppo, quali ad esempio la conformità alla normativa esterna e interna e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela<sup>6</sup>.

L'obiettivo specifico di area è declinato in linea con quelli strategici e in modo coerente con i profili di rischio della Società e del Gruppo.

La consuntivazione delle *performance* ai fini dell'erogazione del compenso LTI avverrà contestualmente alla consuntivazione delle *performance* ai fini dell'erogazione del compenso IBT relativo all'ultimo anno di competenza del Sistema, ovvero nel mese di maggio 2016 a valere sull'esercizio 2015.

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi è supervisionato, anche nel merito, dalla Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione e dall'Amministratore Delegato di UGF.

***i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata***

Le Politiche di remunerazione adottate dalla Società sono predisposte al fine di incentivare i Destinatari a perseguire interessi di lungo termine della Società stessa, attraverso la previsione di:

- un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione ed il collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione;
- la fissazione di limiti per la componente variabile;
- un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine, cui è subordinata la remunerazione, attraverso il pagamento dilazionato della componente variabile, la fissazione di un periodo di maturazione minimo per l'assegnazione di strumenti finanziari, il diritto di esigere la restituzione di tale componente in mancanza di determinati presupposti;

---

<sup>6</sup> V. art.12 comma 2 punto b) del Regolamento ISVAP.

- il differente impatto sui profili di rischio della Società e del Gruppo a seconda del ruolo ricoperto e delle responsabilità affidate.

***j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, dei meccanismi di correzione ex post***

Come sopra anticipato, l'incentivo di lungo termine (LTI) è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari, che prevede l'assegnazione di Azioni al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo, con disponibilità delle stesse a partire dal 2016 e per i due anni successivi. Ciò consente di allineare gli interessi dei beneficiari e degli azionisti, remunerando la creazione di valore di lungo periodo e l'apprezzamento del titolo stesso.

*Meccanismi di correzione ex post*

Nel Sistema sono previste clausole di non erogazione del premio, in termini di:

- *Malus*: i *bonus* previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del destinatario stesso;
- *Claw-back*: la Società richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle disposizioni di Vigilanza in materia o qualora il destinatario abbia messo in atto comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati del Gruppo, fatta salva ogni ulteriore azione.

***k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi***

Come precedentemente indicato, la componente variabile della retribuzione è assegnata mediante l'attivazione del Sistema UPM che si sviluppa in un arco di tempo di *performance* triennale (2013 – 2015). Solo al termine di tale periodo, eventualmente, potrà maturare il diritto dei predetti soggetti a vedersi assegnate le Azioni.

La distribuzione e contestuale disponibilità delle Azioni avverrà solo dal 2016 (*i.e.* a partire dal primo anno successivo al termine del Piano 2013 - 2015) e in ragione di un terzo del loro ammontare. I successivi due terzi saranno resi disponibili nei successivi due anni, in ragione di un terzo in ciascun anno.

***l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società***

Non è previsto il pagamento di indennità agli Amministratori in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a causa di un'offerta pubblica di acquisto.

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, l'ipotesi di corresponsione di un importo predeterminato in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, ovvero di dimissioni per giusta causa, fattispecie applicabili solo in presenza di specifici accordi integrativi del contratto di lavoro, è soggetta a tutte le disposizioni previste dalle normative di riferimento. Essa, in ogni caso, è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi l'importo pari a cinque annualità di retribuzione.

***m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie***

L'Assemblea del 29 aprile 2013, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica, ha deliberato di provvedere alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria, con costi a carico della Società.

Il Personale Dirigente ha la possibilità di aderire sia a un Fondo Pensione sia a una Cassa di Assistenza i cui contributi sono a carico della Società. Per il Fondo Pensione è facoltà del Dirigente contribuire con versamento dal proprio Trattamento di Fine Rapporto.

Le prestazioni erogate dal Fondo Pensione assicurano l'iscritto in caso di infortunio extraprofessionale sia per morte sia per invalidità permanente, in caso di invalidità permanente da malattia e in caso di morte per qualsiasi causa.

Tali coperture erogate per i Dirigenti sono in essere fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Le prestazioni erogate dalla Cassa di Assistenza a favore degli iscritti e dei familiari beneficiari, che si realizzano attraverso convenzioni assicurative, riguardano principalmente consulenze e informazioni sanitarie telefoniche, rimborsi per ricoveri, interventi chirurgici, cure odontoiatriche, visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici, terapie.

Sono previste inoltre coperture assicurative erogate dalla Cassa di Assistenza per rimborsi di spese sanitarie nei casi di non autosufficienza sia per il Dirigente sia per il coniuge.

***n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)***

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2013, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato un compenso annuo di competenza di ciascun Amministratore, un compenso annuo ulteriore per ciascun componente il Comitato Esecutivo, nonché il riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione consiliare, del Comitato Esecutivo o assembleare.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e, pertanto, anche degli Amministratori indipendenti, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società, né sono previsti piani di incentivazione a base azionaria o, in generale, basati su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione del 28 maggio 2013, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha provveduto a definire il compenso, in misura fissa, spettante al Presidente, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato per le cariche dagli stessi rivestite, nonché a riconoscere agli Amministratori membri dei Comitati consiliari un compenso fisso ulteriore per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione.

***o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società***

Come esposto in Premessa, UnipolSai, quale Compagnia appartenente al Gruppo Assicurativo Unipol, adotta le Politiche di remunerazione in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo in materia di politiche di remunerazione per il Gruppo Assicurativo Unipol.

## SECONDA SEZIONE

Come noto, in data 31 dicembre 2013, è stato sottoscritto l'atto di fusione per incorporazione in FONDIARIA-SIA S.p.A. di Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A.; gli effetti civilistici della fusione sono decorsi dal 6 gennaio 2014 mentre quelli contabili e fiscali dal 1° gennaio 2014. FONDIARIA-SAI S.p.A., contestualmente, ha assunto la denominazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

La presente Sezione della Relazione riporta le informazioni relative all'attuazione delle Politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2013 da parte delle sopra citate società. Con riguardo alla componente variabile delle remunerazioni, si rammenta quanto segue:

- (i) FONDIARIA-SAI S.p.A. ("**Fonsai**"), Milano Assicurazioni S.p.A. ("**Milano Assicurazioni**") Premafin HP S.p.A. ("**Premafin**"), e Unipol Assicurazioni S.p.A. ("**Unipol Assicurazioni**") hanno adottato un proprio sistema incentivante 2013-2015 che, alla data di pubblicazione della presente Relazione, non ha inciso nelle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2013, non essendosi concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli incentivi di breve termine per l'esercizio 2013 né, a *fortiori*, il processo relativo agli incentivi di lungo termine che avverrà nell'anno successivo a quello di termine del triennio di riferimento, e cioè nel 2016;
- (ii) Unipol Assicurazioni, oltre ad avere approvato il sistema incentivante 2013 – 2015 di cui sopra, aveva approvato il sistema incentivante 2010 – 2012, i cui effetti, in termini di incentivi di lungo termine – e cioè dell'assegnazione delle Azioni che effettuerà UnipolSai a partire da luglio 2014 – sono stati illustrati nella corrispondente Tabella 3A.

## PRIMA PARTE

- 1.1. **Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con evidenza della coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.**

### LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

Nel corso dell'esercizio 2013, la remunerazione degli Amministratori di Fonsai, Milano Assicurazioni, Premafin ed Unipol Assicurazioni è stata coerente con le Politiche di remunerazione approvate dai rispettivi organi competenti, nonché con le delibere assembleari e consiliari assunte in proposito nel corso dell'attuale mandato.

In particolare, in conformità con le linee guida in materia adottate dal Gruppo Assicurativo Unipol, agli Amministratori non esecutivi sono stati riconosciuti gli emolumenti stabiliti dalle rispettive Assemblee degli Azionisti e, pertanto, un compenso fisso annuale, al quale è andato



ad aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione consiliare ed assembleare cui gli stessi Amministratori hanno partecipato; è prevista, altresì, con costo a carico della Società, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

Inoltre, come deliberato dai rispettivi Consigli di Amministrazione, ai membri dei Comitati consiliari è stato riconosciuto un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione del Comitato.

Non è stata, invece, riconosciuta a favore degli Amministratori alcuna componente variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari.

#### **LA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO**

Il compenso annuale dei Sindaci di Fonsai, Milano Assicurazioni, Premafin ed Unipol Assicurazioni è stato riconosciuto, nel corso del 2013, come da delibere assembleari, in misura fissa e si è differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio; ad esso, si è aggiunto il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, nonché, con costo a carico della Società, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di sindaco e alla connessa tutela giudiziaria.

In conformità con le politiche di remunerazione adottate nel 2013, non sono state riconosciute forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

#### **LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI**

Come illustrato nelle rispettive Relazioni sulla remunerazione relative all'anno 2013, le politiche di remunerazione del personale dirigente si applicano in modo uniforme ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di UnipolSai.

La struttura retributiva prevede, oltre alla componente fissa, una componente variabile della retribuzione attraverso l'attivazione di uno specifico sistema incentivante, finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati della Società con le prestazioni individuali.

##### **Componente fissa della remunerazione**

La componente fissa, costituita dalle voci del CCNL e dalla retribuzione da contrattazione individuale, è definita anche RAL (Retribuzione Annuale Lorda) ed esclude la parte variabile, il TFR, qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via

continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.

Componente variabile della remunerazione

La componente variabile può essere costituita dalle seguenti voci:

- incentivi monetari e incentivi in forma di strumenti finanziari, da erogarsi in base al sistema incentivante dedicato ai Dirigenti del Comparto Assicurativo (si veda *infra* in merito all'attuazione nel 2013 del sistema incentivante 2013 – 2015 e del sistema incentivante 2010 – 2012 con esclusivo riferimento ad Unipol Assicurazioni);
- *una tantum*, erogate in forma monetaria e in unica soluzione (“*up-front*”) e nel rispetto delle seguenti condizioni:
  - (i) ricorso di circostanze oggettive del tutto eccezionali e imprevedibili che hanno richiesto un impegno professionale di particolare rilievo, finalizzato ad ottenere un risultato di importanza strategica per la Società e/o il Gruppo;
  - (ii) determinazione dell'importo nel rispetto dei principi di corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, come previsto dalle normative vigenti;
  - (iii) riconoscimento su approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazione;
- premi di anzianità: importi corrisposti al compimento del 25° e 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, pari rispettivamente all'8% e al 16% della RAL.

Attuazione del sistema incentivante 2010 – 2012 con riferimento ad Unipol Assicurazioni

Nel corso dell'esercizio 2013, Unipol Assicurazioni ha dato attuazione al sistema incentivante adottato dalla stessa per il periodo 2010 – 2012 (il “**Sistema UPM 2010 – 2012**”); in particolare, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 27 giugno 2013, ha deliberato in merito all'erogazione dei *bonus* e, precisamente:

- (i) con riferimento agli incentivi di breve termine (IBT), preso atto che le condizioni di accesso a detto sistema con riferimento all'esercizio 2012 si sono realizzate, di procedere all'erogazione di detti incentivi, erogazione che, si ricorda, avviene *cash* nell'anno successivo a quello di competenza;
- (ii) con riferimento agli incentivi di lungo termine (LTI), preso atto che nel corso del periodo 2010 – 2012, le condizioni per la loro erogazione si erano verificate solo parzialmente, di procedere al riconoscimento di detti incentivi nella misura del 75% del loro ammontare. Si ricorda che l'erogazione degli incentivi LTI avverrà in forma di azioni UGF ordinarie a partire dal mese di luglio 2014, con differimento di quanto dovuto in ragione di 1/3 per ciascun anno a seguire (2015 e 2016).

Per i dettagli in merito all'entità degli incentivi sub (ii), si rinvia alla relativa tabella inserita nella Seconda Parte della presente Sezione della Relazione.

#### Attuazione del sistema incentivante 2013 – 2015

Con riferimento al Sistema incentivante 2013 – 2015 adottato da Fonsai, Milano Assicurazioni, Premafin e Unipol Assicurazioni, si precisa che, alla data della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli incentivi di breve termine per l'esercizio 2013 né, a *fortiori*, il processo relativo agli incentivi di lungo termine che, si ricorda, avverrà nell'anno successivo a quello di termine del triennio di riferimento (2016).

#### Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti il Piano dei compensi basato su strumenti finanziari approvato dalle rispettive Assemblee dei Soci di Fonsai, Milano Assicurazioni e Premafin in occasione dell'approvazione del bilancio 2012, unitamente alle modifiche ed integrazioni sottoposte all'approvazione della Assemblea dei Soci di UnipolSai, convocata per l'approvazione del bilancio 2013, sono contenute nei rispettivi Documenti Informativi, redatti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti, e pubblicati sul sito della Società all'indirizzo [www.unipolsai.com](http://www.unipolsai.com), sezione *Governance/Assemblee*.

#### Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche:

- i cosiddetti *benefit*, sui quali viene anche calcolata la contribuzione sociale e fiscale, che possono comprendere beni quali l'auto aziendale e l'uso di foresterie;
- i compensi corrisposti per patti di stabilità.

#### **1.2. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.**

Non esistono accordi tra la Società e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

L'eventuale corresponsione di un importo predeterminato in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, ovvero di dimissioni per giusta causa o su richiesta dell'Azionista di riferimento, fattispecie applicabili solo in presenza di specifici accordi integrativi del contratto di lavoro, è soggetta a tutte le disposizioni previste dalle normative di riferimento. Essa, in ogni caso, è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi l'importo pari a cinque annualità di retribuzione.

Con riferimento ai piani di incentivazione, la cessazione del rapporto di lavoro, per cause diverse dal trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, avvenuta prima della maturazione del diritto a ricevere gli incentivi monetari di breve termine o i compensi in strumenti finanziari, determina la decadenza da qualsiasi diritto all'erogazione.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non sussistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Le indennità di fine rapporto maturate sono determinate, in assenza di accordi specifici, sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo per i dirigenti delle imprese assicurative.

\*\*\*

Da quanto sopra esposto, nel corso del 2013, i trattamenti retributivi a favore degli Organi Sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Fonsai, Milano Assicurazioni, Premafin e, per quanto di interesse, di Unipol Assicurazioni sono stati coerenti e in linea con le politiche retributive adottate; inoltre, le Politiche di remunerazione per il 2014 dell'incorporante UnipolSai non hanno apportato sostanziali innovazioni rispetto ai sistemi retributivi e incentivanti già in essere nell'esercizio precedente; pertanto, si ritiene che la Società possa esprimere un giudizio di coerenza con riguardo all'attuazione delle politiche precedenti, nonché un giudizio di continuità delle voci costituenti la remunerazione dei soggetti sopra indicati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alle politiche precedentemente adottate.

## SECONDA PARTE - Compensi corrisposti nell'esercizio 2013

### Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche - FONDIARIA-SAI S.p.A.

Nella Tabella 1 che segue sono illustrati i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da parte di Fonsai, indicando, come richiesto dalla vigente normativa, nominativamente, i compensi percepiti nel 2013 dagli Amministratori, Sindaci e, a livello aggregato, dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché fornendo separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ivi inclusi quelli riversati a ciascuna società. In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno di riferimento;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" sono riportati, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, indicando in nota i comitati cui il singolo Amministratore partecipa;
- nella colonna "Bonus e altri incentivi" non è riportato alcun dato, atteso che gli eventuali incentivi monetari di breve termine relativi al 2013, di cui al Sistema incentivante 2013 – 2015, approvato da Fonsai, non sono ancora determinabili, in quanto, alla data di pubblicazione della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione di tali incentivi;
- nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato, atteso che non è prevista tale forma di remunerazione;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo un criterio di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati, quali (i) l'auto ad uso promiscuo e (ii) le polizze assicurative e previdenziali;
- nella colonna "Altri compensi" non è indicato alcun dato, atteso che non sono previste ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "*Fair value* dei compensi *equity*" non è riportato alcun dato, atteso che, come sopra anticipato, le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari relativo al triennio 2013 – 2015 saranno assegnate a partire dal 2016, qualora ricorrano i presupposti previsti dal suddetto Piano.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CERCHIAI Fabio	Presidente	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-29/4/2013										
		8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				554.380,13	(1)					554.380,13		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				257.294,52	(2)					257.294,52		
<b>TOTALE</b>				<b>811.674,65</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>811.674,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente (compenso annuo lordo € 500.000,00).

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Milano Assicurazioni S.p.A. e Siat S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
STEFANINI Pierluigi	Vice Presidente	1/1-29/4/2013	Bilancio 2015									
		8/5-31/12/2013										
	Amministratore	1/1-31/12/2013										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-29/4/2013										
		8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				200.681,50	(1)					200.681,50		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				143.650,69	(2)					143.650,69		
<b>TOTALE</b>				<b>344.332,19</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>344.332,19</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati dalla società ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo lordo € 150.000,00).

(2) Compensi non percepiti ma direttamente versati dalla società ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. Compensi per le cariche ricoperte nella società Milano Assicurazioni;

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	1/1-29/4/2013	Bilancio 2015									
		8/5-31/12/2013										
	Amministratore	1/1-31/12/2013										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-29/4/2013										
		8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				785.886,98	(1)					785.886,98		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				436.253,43	(2)					436.253,43		
<b>TOTALE</b>				<b>1.222.140,41</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.222.140,41</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati dalla società ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. L'importo comprende i compensi per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo lordo € 750.000,00).

(2) Compensi non percepiti ma direttamente versati dalla società ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. Compensi per le cariche ricoperte nella società Milano Assicurazioni.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				36.750,00						36.750,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				8.054,79	(1)					8.054,79		
<b>TOTALE</b>				<b>44.804,79</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>44.804,79</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per le cariche ricoperte nella società Siat S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BUSANI Angelo	Amministratore Membro del Comitato di Remunerazione	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.698,63	3.000,00	(1)				12.698,63		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>9.698,63</b>	<b>3.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12.698,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CARLETTI Milva	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				26.301,36	(1)					26.301,36		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>26.301,36</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>26.301,36</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Manutencoop Soc. Coop.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COSTALLI Sergio	Amministratore	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.698,63	(1)					9.698,63		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>9.698,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9.698,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Unicoop Tirreno.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COTTIGNOLI Lorenzo	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				27.051,36	(1)					27.051,36		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				5.404,11	(2)					5.404,11		
<b>TOTALE</b>				<b>32.455,47</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>32.455,47</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati a Federazione delle Cooperative della Provincia di Ravenna.

(2) Compensi per la carica ricoperta in Saiagricola S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Remunerazione	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				36.000,00		1.000,00	(1)			37.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>36.000,00</b>		<b>1.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>37.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FRASINETTI Ethel	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi	1/1-29/4/2013										
	Membro del Comitato di Remunerazione											
	Membro ODV											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				35.250,00	(1)	9.232,88	(2)			44.482,88		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>35.250,00</b>		<b>9.232,88</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>44.482,88</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati a Legacoop Bologna.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi e Remunerazione (non percepiti ma direttamente versati a Legacoop Bologna) e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.



Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GALANTI Vanes	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				37.500,00						37.500,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>37.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>37.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GALARDI Guido	Amministratore Membro del Comitato Esecutivo	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				14.547,95	(1)					14.547,95		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>14.547,95</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>14.547,95</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Coop Lombardia.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GALLI Giampaolo	Amministratore Membro del Comitato di Remunerazione	1/1-13/2/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				3.534,25		1.000,00	(1)			4.534,25		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>3.534,25</b>	<b>1.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4.534,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GHIGLIENO Giorgio	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Remunerazione	8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				28.551,36	2.000,00	(1)				30.551,36		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>28.551,36</b>	<b>2.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GUIDETTI Oscar	Amministratore	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.698,63						9.698,63		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>9.698,63</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LEVORATO Claudio	Amministratore	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.698,63						9.698,63		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>9.698,63</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
MASOTTI Massimo	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015										
	Membro del Controllo e Rischi	8/5-31/12/2013											
	Membro ODV Membro del Comitato Operazioni Parti Correlate	25/6-31/12/2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				27.051,36		14.780,82	(1)					41.832,18	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>27.051,36</b>		<b>14.780,82</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>41.832,18</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
MAUGERI Maria Rosaria	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015										
	Membro del Comitato di Remunerazione	8/5-31/12/2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				28.551,36		2.000,00	(1)					30.551,36	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>28.551,36</b>		<b>2.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>30.551,36</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
MAVIGLIA Roberto	Amministratore	20/3-29/4/2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				3.287,67								3.287,67	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>3.287,67</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.287,67</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MINELLA Marco	Amministratore	1/1-29/4/2013										
	Membro del Comitato Esecutivo											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				14.547,95						14.547,95		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>14.547,95</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>14.547,95</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MONTAGNANI Maria Lilla	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Controllo e Rischi	8/5-31/12/2013										
	Membro ODV											
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				36.750,00	12.520,55	(1)				49.270,55		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>36.750,00</b>	<b>12.520,55</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>49.270,55</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi, Comitati Nomine e Corporate Governance e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.698,63						9.698,63		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>9.698,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9.698,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PASQUARIELLO M. Antonietta	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				27.051,36						27.051,36		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>27.051,36</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>27.051,36</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PEDRONI Marco	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	1/1-24/04/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				30.750,00	(1)	1.000,00	(2)			31.750,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>30.750,00</b>		<b>1.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>31.750,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Coop Consumatori Nordest fino al 30 settembre 2013 e alla società Coop Italia dal 1° ottobre al 31 dicembre 2013.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Nomine e Corporate Governance; non percepiti ma direttamente versati alla società Coop Consumatori Nord Est.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
PICCHI Nicola	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015										
	Membro del Comitato di Controllo e Rischi	1/1-29/4/2013											
	Membro ODV	1/1-29/4/2013											
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	1/1-29/4/2013											
	Membro del Comitato Operazioni Parti Correlate	25/6-31/12/2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				36.750,00	24.369,87	(1)				<b>61.119,87</b>			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>36.750,00</b>	<b>24.369,87</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>61.119,87</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi, Comitati Nomine e Corporate Governance e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
TADOLINI Barbara	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015										
	Membro del Controllo e Rischi	1/1-29/4/2013											
	Membro ODV	1/1-29/4/2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				37.500,00	9.232,88	(1)				<b>46.732,88</b>			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>37.500,00</b>	<b>9.232,88</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>46.732,88</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VELLA Francesco	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Remunerazione	8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				28.551,36		2.000,00	(1)					
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>28.551,36</b>		<b>2.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZUCCHELLI Mario	Amministratore	29/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				25.551,36	(1)							
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>25.551,36</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati a Coop Estense Soc. Coop.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANGIOLINI Giuseppe	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2013	Bilancio 2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				135.000,00								
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				60.000,00	(1)							
<b>TOTALE</b>				<b>195.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Milano Assicurazioni S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
D'AMBROSIO Antonino	Sindaco Effettivo	1/1-3/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				82.849,32						82.849,32		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				77.287,68	(1)					77.287,68		
<b>TOTALE</b>				<b>160.137,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>160.137,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Milano Assicurazioni S.p.A., Nuove Iniziative Toscane S.r.l., Immobiliare Fondiaria-Sai S.r.l., Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l., Finadin S.p.A. e Sai Mercati Mobiliari Sim Sgr.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LAMONICA Sergio	Sindaco Effettivo Sindaco Supplente	3/12-31/12/2013 1/1-3/12/2013	Prossima Assemblea									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				7.150,68						7.150,68		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00						0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>7.150,68</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>7.150,68</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LOLI Giorgio	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2013	Bilancio 2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				90.000,00						90.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				40.000,00	(1)					40.000,00		
<b>TOTALE</b>				<b>130.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>130.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Milano Assicurazioni S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MOSCONI Maria Luisa	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2013	Bilancio 2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				0,00						0,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				69.823,29	(1)					69.823,29		
<b>TOTALE</b>				<b>69.823,29</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>69.823,29</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Immobiliare Lombarda S.p.A., Immobiliare Fondiaria-Sai S.r.l., Immobiliare Milano S.r.l., Sai Holding Italia S.p.A., Finadin S.p.A. e Campo Carlo Magno S.p.A.



Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIZZARDI Giovanni	Sindaco Suppente	1/1-31/12/2013	Bilancio 2014									
Compensi nella società che redige il bilancio				0,00						0,00		
Compensi da controllate e collegate				0,00						0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE	6	1/1-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio (1)				0,00			0,00		0,00	0,00		
Compensi da controllate e collegate				261.644,01	(2)					261.644,01		
<b>TOTALE</b>				<b>261.644,01</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>261.644,01</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) I compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche sono indicati a livello aggregato. Gli importi non comprendono i riaddebiti per complessivi Euro 744.357,51, derivanti dal distacco dei Dirigenti da parte della capogruppo Unipol Gruppo Finanziario

(2) Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. e alla società incorporata Unipol Assicurazioni S.p.A.

**Tabella 2 – *Stock option* assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche - FONDIARIA-SAI S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata non essendo previsti piani di incentivazione basati su *stock option*.

**Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche - FONDIARIA-SAI S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata, atteso che le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013 – 2015 non sono ancora determinabili, in quanto la loro quantificazione è legata al positivo esito del processo di valutazione degli obiettivi e consuntivazione che si concluderà nel 2016.

**Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – FONDIARIA-SAI S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata, atteso che gli incentivi monetari di breve termine relativi al 2013 non sono ancora determinabili, in quanto, alla data di pubblicazione della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione di tali incentivi.

**Schema 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche – FONDIARIA-SAI S.p.A.**

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Società partecipata</i>	<i>Categoria azioni</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente</i>	<i>Numero azioni acquistate</i>	<i>Numero azioni vendute</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>
MOSCONI Maria Luisa	Sindaco Supplente	Milano Assicurazioni S.p.A.	ORD	14.490	0	0	14.490

**Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche – Milano Assicurazioni**

Nella Tabella 1 che segue sono illustrati i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da parte di Milano Assicurazioni, indicando, come richiesto dalla vigente normativa, nominativamente i compensi percepiti nel 2013 dagli Amministratori, Sindaci e, a livello aggregato, dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché fornendo separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ivi inclusi quelli riversati a ciascuna società. In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno di riferimento;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" sono riportati, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione di Milano Assicurazioni, indicando in nota i comitati cui il singolo Amministratore partecipa;
- nella colonna "Bonus e altri incentivi" non è riportato alcun dato, atteso che gli eventuali incentivi monetari di breve termine relativi al 2013, di cui al Sistema incentivante 2013 – 2015, approvato da Milano Assicurazioni, non sono ancora determinabili, in quanto, alla data di pubblicazione della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione di tali incentivi;
- nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato, atteso che non è prevista tale forma di remunerazione;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo un criterio di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati, quali (i) l'auto ad uso promiscuo e (ii) le polizze assicurative e previdenziali;
- nella colonna "Altri compensi" non è indicato alcun dato, atteso che non sono previste ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "*Fair value* dei compensi *equity*" non è riportato alcun dato, atteso che, alla data della presente Relazione, come sopra anticipato, le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari relativo al triennio 2013 – 2015 saranno assegnate a partire dal 2016, qualora ricorrano i presupposti previsti dal suddetto Piano.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CERCHIAI Fabio	Presidente	1/1-29/4/2013 8/5-31/12/2013	06/01/2014									
	Amministratore	1/1-31/12/2013										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-29/4/2013 8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				241.184,93	(1)					241.184,93		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>241.184,93</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>241.184,93</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente (compenso annuo lordo euro 200.000,00).

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
STEFANINI Pierluigi	Vice Presidente	1/1-29/4/2013 8/5-31/12/2013	06/01/2014									
	Amministratore	1/1-31/12/2013										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-29/4/2013 8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				143.650,69	(1)					143.650,69		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00						0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>143.650,69</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>143.650,69</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo lordo euro 100.000,00);

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	1/1-29/4/2013 8/5-31/12/2013	06/01/2014									
	Amministratore	1/1-31/12/2013										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-29/4/2013										
		8/5-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				436.253,43	(1)					<b>436.253,43</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00						<b>0,00</b>		
<b>TOTALE</b>				<b>436.253,43</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>436.253,43</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. L'importo comprende i compensi per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo lordo euro 400.000,00);

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANGELA Carla	Amministratore	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
	Membro del Controllo e Rischi	1/1-29/4/2013										
		8/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato di Remunerazione	1/1-29/4/2013										
		8/5-31/12/2013										
Membro ODV	1/1-29/4/2013 8/5-31/12/2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				32.116,44		25.369,87	(1)			<b>57.486,31</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>32.116,44</b>		<b>25.369,87</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>57.486,31</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi, Comitati di Remunerazione e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
BOCCI Silvia	Amministratore	1/1-29/4/2013											
	Membro del Controllo e Rischi												
	Membro del Comitato di Remunerazione												
	Membro ODV												
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.698,63	11.232,88	(1)				20.931,51			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>9.698,63</b>	<b>11.232,88</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>20.931,51</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi, Comitati di Remunerazione e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
BRANCADORO Gianluca	Amministratore	1/1-31/12/2013	06/01/2014										
	Membro del Comitato di Remunerazione	1/1-29/4/2013											
	Membro del Comitato Operazioni Parti Correlate	8/5-31/12/2013											
		25/6-31/12/2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				31.116,44	3.000,00	(1)				34.116,44			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>31.116,44</b>	<b>3.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>34.116,44</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE BENETTI Cristina	Amministratore	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
	Membro del Comitato di Controllo Rischi	8/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato di Remunerazione	25/6-31/12/2013										
	Membro ODV											
	Membro del Comitato Operazioni Parti Correlate											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				32.116,44	12.520,55	(1)				44.636,99		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>32.116,44</b>	<b>12.520,55</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi, Comitati di Remunerazione e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ELLENA Franco	Amministratore	1/1-29/4/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.698,63	(1)					9.698,63		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				5.794,52	(2)					5.794,52		
<b>TOTALE</b>				<b>15.493,15</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>15.493,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati a Unipol Assicurazioni S.p.A.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in Pronto Assistance Servizi S.c.r.l. e Liguria Assicurazioni S.p.A. non percepiti ma direttamente versati a Unipol Assicurazioni S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FERRE' Daniele	Amministratore	29/4-31/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				20.917,81	(1)					20.917,81		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>20.917,81</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>20.917,81</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Coop Lombardia.



Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAVAIOLI Germana	Amministratore	29/4-31/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				20.417,81	(1)					20.417,81		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>20.417,81</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>20.417,81</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati alla società Coop Adriatica.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIZZI Antonio	Amministratore	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
	Membro del Comitato	1/1-29/4/2013										
	Controllo e Rischi	8/5-31/12/2013										
	Membro ODV	1/1-29/4/2013										
	Membro del Comitato Operazioni Parti Correlate	25/6-31/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				31.616,44		24.013,70	(1)			55.630,14		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>31.616,44</b>		<b>24.013,70</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>55.630,14</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANGIOLINI Giuseppe	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00						60.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00						0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>60.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>60.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BAVAGNOLI Francesco	Sindaco Effettivo Sindaco Supplente	3/12-31/12/2013 1/1-3/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				3.178,08						3.178,08		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00						0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>3.178,08</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.178,08</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
D'AMBROSIO Antonino	Sindaco Effettivo	1/1-3/12/2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				36.821,92						36.821,92		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				5.523,29	(1)					5.523,29		
<b>TOTALE</b>				<b>42.345,21</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>42.345,21</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per le cariche ricoperte nella società Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LOLI Giorgio	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				40.000,00						40.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00						0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>40.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>40.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE RE Claudio	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				0,00						0,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00						0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZEME Michela	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				0,00						0,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				54.329,59	(1)					54.329,59		
<b>TOTALE</b>				<b>54.329,59</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>54.329,59</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Immobiliare Lombarda S.p.A., Campo Carlo Magno S.p.A., Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l. e Atahotels S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE	6	1/1-31/12/2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio (1)</b>				0,00			0,00			0,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				59.578,90	(2)					59.578,90		
<b>TOTALE</b>				<b>59.578,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>59.578,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) I compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche sono indicati a livello aggregato. Gli importi non comprendono i radddebiti per complessivi Euro 862.623,81, derivanti dal distacco dei Dirigenti da parte della capogruppo Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

(2) Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

**Tabella 2 – *Stock option* assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Milano Assicurazioni S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata non essendo previsti piani di incentivazione basati su *stock option*.

**Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Milano Assicurazioni S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata, atteso che le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013 – 2015 non sono ancora determinabili, in quanto la loro quantificazione è legata al positivo esito del processo di valutazione degli obiettivi e consuntivazione che si concluderà nel 2016.

**Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Milano Assicurazioni S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata, atteso che gli incentivi monetari di breve termine relativi al 2013 non sono ancora determinabili, in quanto, alla data di pubblicazione della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione di tali incentivi.

**Schema 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Milano Assicurazioni S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata, atteso che nessun Amministratore, Sindaco o Dirigente con responsabilità strategiche nell'esercizio di riferimento o nell'esercizio precedente possedeva partecipazioni nella società o in società controllate.

**Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche – Premafin HP S.p.A.**

Nella Tabella 1 che segue sono illustrati i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da parte di Premafin, indicando, come richiesto dalla vigente normativa, nominativamente i compensi percepiti nel 2013 dagli Amministratori, Sindaci e, a livello aggregato, dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché fornendo separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ivi inclusi quelli riversati a ciascuna società. In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno di riferimento;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" sono riportati, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione di Premafin, indicando in nota i comitati cui il singolo Amministratore partecipa;
- nella colonna "Bonus e altri incentivi" non è riportato alcun dato, atteso che gli eventuali incentivi monetari di breve termine relativi al 2013, di cui al Sistema incentivante 2013 – 2015, approvato da Fonsai, non sono ancora determinabili, in quanto, alla data di pubblicazione della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione di tali incentivi;
- nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato, atteso che non è prevista tale forma di remunerazione;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo un criterio di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati, quali (i) l'auto ad uso promiscuo e (ii) le polizze assicurative e previdenziali;
- nella colonna "Altri compensi" non è indicato alcun dato, atteso che non sono previste ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "*Fair value* dei compensi *equity*" non è riportato alcun dato, atteso che, alla data della presente Relazione, come sopra anticipato, le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari relativo al triennio 2013 – 2015 saranno assegnate a partire dal 2016, qualora ricorrano i presupposti previsti dal suddetto Piano.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	34.000,00					34.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	316.702,06	27.630,13				344.332,19		
<b>TOTALE</b>					<b>350.702,06</b>	<b>27.630,13</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>378.332,19</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati dalle società ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente (compenso annuo Euro 20.000).

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Fondiaria-SAI S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
COLLINA Piero	Vice Presidente	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	23.000,00					23.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>					<b>23.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>23.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo Euro 10.000).

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
GIAY Roberto	Amministratore Delegato	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	114.000,00					114.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	31.397,25					31.397,25		
<b>TOTALE</b>					<b>145.397,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>145.397,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati dalla società ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. L'importo comprende i compensi per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo Euro 100.000).

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Atahotels S.p.A., Finadin S.p.A., Incontra Assicurazioni S.p.A., Popolare Vita S.p.A., e SIAT S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
ANTONELLI Giovanni	Amministratore	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	13.250,00					13.250,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>					<b>13.250,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13.250,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Cefla Srl.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
BARONCINI Rino	Amministratore	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	13.250,00					13.250,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>					<b>13.250,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13.250,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società CESI COOP.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
CARLETTI Milva	Amministratore	1.1 - 24.4.2014										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	4.123,29					4.123,29		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	26.301,36					26.301,36		
<b>TOTALE</b>					<b>30.424,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>30.424,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Manutencoop Soc. Coop.

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Fondiaria-SAI S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati dalla società a Manutencoop Soc. Coop.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
CASTELLINA Maurizio	Amministratore	30.4 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	9.239,73					9.239,73		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	26.062,06					26.062,06		
<b>TOTALE</b>					<b>35.301,79</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>35.301,79</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma versati dalla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società APB CAR SERVICE S.r.l., Atahotels S.p.A., Auto Presto e Bene S.p.A., Gruppo Fondiaria-SAI Servizi Srl, Immobiliare Lombarda S.p.A., Saiagricola S.p.A. e SIAT S.p.A.

Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.



Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
CIMBRI Carlo	Amministratore	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	11.000,00					11.000,00			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	1.194.510,28	27.630,13				1.222.140,41			
<b>TOTALE</b>					<b>1.205.510,28</b>	<b>27.630,13</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.233.140,41</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nella società Fondiaria-SAI S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili							
CIPOLLINA Silvia	Amministratore	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014											
	Membro Comitato Parti Correlate	27.6 - 31.12.2013												
	Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1 - 31.12.2013												
	Membro Comitato per la Remunerazione	9.5 - 31.12.2013												
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>					13.250,00	(1)	12.321,92			25.571,92				
<b>Compensi da controllate e collegate</b>														
<b>TOTALE</b>					<b>13.250,00</b>		<b>12.321,92</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>25.571,92</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Remunerazione.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>					12.500,00					12.500,00			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(1)	36.000,00	1.000,00				37.000,00			
<b>TOTALE</b>					<b>48.500,00</b>	<b>1.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>49.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Fondiaria-SAI S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
FRIGO Silvia	Amministratore	30.4 - 31.12.2013	06/01/2014										
	Membro Comitato Controllo e Rischi	9.5 - 31.12.2013											
	Membro Comitato per la Remunerazione	9.5 - 31.12.2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				8.989,73	(1)	6.993,16				15.982,89			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>8.989,73</b>		<b>6.993,16</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>15.982,89</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Remunerazione.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
PEDRONI Marco	Amministratore	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	11.250,00					11.250,00			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	30.749,99	1.000,00				31.749,99			
<b>TOTALE</b>					<b>41.999,99</b>	<b>1.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>42.999,99</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest fino al 30/09/2013; successivamente alla società Coop Italia.

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Fondiaria-SAI S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalla rispettiva società, a Coop Consumatori Nordest fino al 30/09/2013; successivamente alla società Coop Italia.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
RAVAIOLI Germana	Amministratore	1.1 - 24.04.2013											
	Membro Comitato Controllo e Rischi												
	Membro Comitato per la Remunerazione												
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1)	3.873,29	(2)	4.623,28			8.496,57			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(3)	20.417,81					20.417,81			
<b>TOTALE</b>					<b>24.291,10</b>	<b>4.623,28</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>28.914,38</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Remunerazione. Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica.

(3) Compensi per la carica ricoperta nella società Milano Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati dalla società a Coop Adriatica.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
RAVICINI Luciana	Amministratore	30.4 - 31.12.2013	06/01/2014										
	Membro Comitato Controllo e Rischi	9.5 - 31.12.2013											
	Membro Comitato Parti Correlate	27.6 - 31.12.2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				8.989,73	(1)	6.321,92				15.311,65			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>8.989,73</b>		<b>6.321,92</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>15.311,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Parti Correlate.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
REALE Luigi	Amministratore	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014										
	Membro Comitato Parti Correlate	27.6 - 31.12.2013											
	Membro Comitato per la	1.1 - 31.12.2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				14.000,00	(1)	8.075,34				22.075,34			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>14.000,00</b>		<b>8.075,34</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>22.075,34</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e al Comitato per la Remunerazione.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili						
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	1.1 - 24.4.2013											
	Membro Comitato per la	1.1 - 24.4.2013											
	Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1 - 24.4.2013											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				4.123,29	(1)	4.623,28				8.746,57			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>TOTALE</b>				<b>4.123,29</b>		<b>4.623,28</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>8.746,57</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato Controllo e Rischi.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
DE CESARE Vittorio	Presidente del Collegio Sindacale	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
	Membro ODV	1.1 - 31.12.2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00	(1)	10.000,00				70.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	3.721,50					3.721,50		
<b>TOTALE</b>				<b>63.721,50</b>		<b>10.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>73.721,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Finadin S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Effettivo	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
	Membro ODV	1.1 - 31.12.2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				40.000,00	(1)	10.000,00				50.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2)	22.417,80					22.417,80		
<b>TOTALE</b>				<b>62.417,80</b>		<b>10.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>72.417,80</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Popolare Vita S.p.A. e Systema S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
TRIGIANI Alessandra	Sindaco Supplente	1.1 - 2.12.2013	06/01/2014									
	Sindaco Effettivo	3.12 - 31.12.2013										
	Membro ODV	3.12 - 31.12.2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				3.178,08	(1)	794,52				3.972,60		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>3.178,08</b>		<b>794,52</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.972,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
D'AMBROSIO Antonino	Sindaco Effettivo Membro ODV	1.1 - 3.12.2013 1.1 - 3.12.2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				36.821,92	(1) 9.205,48					46.027,40		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2) 160.136,49						160.136,49		
<b>TOTALE</b>				<b>196.958,41</b>	<b>9.205,48</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>206.163,89</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Finadin S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A., Immobiliare Fondiaria-SAI S.r.l., Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l., SAI Mercati Mobiliari SIM e Nuove Iniziative Toscane NIT S.r.l.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
CONTICELLO Stefano	Sindaco Supplente	1.1 - 3.12.2013										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>												
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(1) 1.928,85						1.928,85		
<b>TOTALE</b>				<b>1.928,85</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.928,85</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per la carica nella società SEIS S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
NOVARESE Andrea	Direttore Generale	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				528.337,38				82.549,87		610.887,25		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(1) 3.500,00						3.500,00		
<b>TOTALE</b>				<b>531.837,38</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>82.549,87</b>		<b>614.387,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per le cariche ricoperte in società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	2	1.1 - 31.12.2013	06/01/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				(1) 425.175,22				49.605,49		474.780,71		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				(2) 6.993,14								
<b>TOTALE</b>				<b>432.168,36</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>49.605,49</b>	<b>(2)</b>	<b>474.780,71</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gli emolumenti corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche vengono indicati a livello aggregato.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni.

**Tabella 2 – *Stock option* assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Premafin HP S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata non essendo previsti piani di incentivazione basati su *stock option*.

**Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Premafin HP S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata, atteso che le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013 – 2015 non sono ancora determinabili, in quanto la loro quantificazione è legata al positivo esito del processo di valutazione degli obiettivi e consuntivazione che si concluderà nel 2016.

**Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Premafin HP S.p.A.**

La Tabella in oggetto non viene compilata, atteso che gli incentivi monetari di breve termine relativi al 2013 non sono ancora determinabili, in quanto, alla data di pubblicazione della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione di tali incentivi.

**Schema 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Premafin HP S.p.A.**

<i>Numero Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	<i>Società partecipata</i>	<i>Categoria azioni</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente</i>	<i>Numero azioni acquistate</i>	<i>Numero azioni vendute</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>
2	Premafin HP S.p.A.	ORD	0	7.000	0	7.000
	FONDIARIA-SAI S.p.A.	ORD	0	1.000	0	1.000



**Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Unipol Assicurazioni S.p.A.**

Con riferimento ad Unipol Assicurazioni, viene compilata esclusivamente la Tabella in oggetto, al fine di indicare gli strumenti finanziari maturati nel corso dell’esercizio 2013, in attuazione del Piano di incentivazione 2010 – 2012 e che verranno assegnati da UnipolSai ai destinatari a partire dal mese di luglio 2014.

<i>Carica</i>	<i>Piano</i>	<i>Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio</i>		<i>Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio</i>					<i>Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti</i>	<i>Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili</i>		<i>Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio</i>
		<i>Numero e tipologia di strumenti finanziari</i>	<i>Periodo di vesting</i>	<i>Numero e tipologia di strumenti finanziari</i>	<i>Fair value alla data di assegnazione</i>	<i>Periodo di vesting</i>	<i>Data di assegnazione</i>	<i>Prezzo di mercato all'assegnazione</i>	<i>Numero e tipologia strumenti finanziari</i>	<i>Numero e tipologia strumenti finanziari</i>	<i>Valore alla data di maturazione</i>	<i>Fair Value</i>
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (N. 7)	2010 - 2012								112.152 azioni Unipol ordinarie			

## **TERZA PARTE**

### **Verifiche delle Funzioni di controllo interno**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 del Regolamento ISVAP, le Funzioni di controllo interno delle imprese di assicurazione svolgono, per quanto di propria competenza, almeno con cadenza annuale, le verifiche sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate.

Le attività e gli esiti di tali verifiche sono di seguito sintetizzate.

#### **VERIFICHE EX ANTE DELLE FUNZIONI COMPLIANCE E RISK MANAGEMENT**

Le Funzioni di Compliance e di Risk Management hanno esaminato le Politiche di remunerazione che saranno portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di UnipolSai chiamata ad approvare il bilancio 2013.

Gli esiti delle attività di verifica svolte, prendendo anche atto che le suddette politiche si pongono in sostanziale continuità con quelle adottate nell'esercizio precedente, hanno confermato, con riferimento alla Funzione Compliance, la valutazione di conformità delle stesse Politiche di remunerazione con il quadro normativo interno ed esterno di riferimento (*i.e.* Statuto, Carta dei Valori e Codice Etico, Regolamento ISVAP, Codice di autodisciplina delle società quotate) e, con riferimento alla Funzione di Risk Management, la coerenza degli obiettivi e i principi delle stesse Politiche e della loro declinazione con quanto previsto dal Regolamento ISVAP soprattutto in tema di sana e prudente gestione del rischio.

#### **VERIFICHE EX POST DELLA FUNZIONE AUDIT**

La funzione Audit, ai sensi dell'art. 23 del Regolamento ISVAP, è tenuta a verificare la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, in un'ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

Al fine di verificare la corrispondenza tra quanto attuato nel 2013 e quanto previsto dalle "Politiche di Remunerazione del Comparto Assicurativo Esercizio 2013", adottate dai rispettivi organi competenti di Fondiaria-Sai S.p.A., Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A., la Funzione Audit ha condotto le verifiche separatamente per ciascuna società sopra richiamata.

Da tali verifiche non sono emerse anomalie.

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA**

**Modifica al Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013-2015, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in sede ordinaria per discutere e deliberare, tra l'altro, su alcune modifiche al "Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013-2015", rivolto agli esponenti del vertice aziendale e ai *manager* della Società (il "Piano 2013-2015"), approvato dall'Assemblea degli Azionisti di FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A.) del 29 aprile 2013.

Dette modifiche, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia in occasione della riunione tenutasi in data 20 marzo 2014 e che vengono sottoposte alla Vostra attenzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza"), sono strettamente connesse al processo di integrazione del Gruppo Unipol con l'ex Gruppo Premafin/Fondiarria-SAI, nonché coerenti con le politiche di remunerazione esaminate al precedente punto all'ordine del giorno.

In particolare, si rende opportuno ridefinire il perimetro dei "Dirigenti con responsabilità strategiche", al fine di riflettere la nuova struttura aziendale di vertice, come derivante dalla riorganizzazione attuata a seguito della suddetta integrazione.

Si precisa, infine, che ogni restante condizione e disposizione del Piano 2013-2015 rimane invariata, come si evince dal Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità di legge.

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

**Proposta**

*L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di UnipolSai S.p.A.,*

- *visti gli artt. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e 84-bis del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti");*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati, ivi incluso il Documento Informativo redatto ai sensi del citato art. 114-bis del TUF,*

*delibera*

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, le modifiche al piano di compensi basato su strumenti finanziari, di tipo performance share, rivolto agli esponenti aziendali di vertice ed ai manager della Società, approvato dall'Assemblea degli Azionisti di FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A.) in data 29 aprile 2013 (il "Piano 2013-2015"), in conformità a quanto indicato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo ad essa accluso;*
- *di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di (i) gestire, amministrare e dare completa attuazione al Piano 2013-2015, (ii) apportarvi tutte le eventuali integrazioni e modifiche necessarie e/o opportune in conformità con le politiche di remunerazione adottate dalla Società, (iii) provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione dello stesso Piano e (iv) fornire l'informativa al mercato secondo la normativa di legge e regolamentare applicabile (ivi incluse le disposizioni previste da codici di autodisciplina, tempo per tempo, applicabili alla Società).*

Bologna, 20 marzo 2010

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato          Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF

**DOCUMENTO INFORMATIVO**

relativo al

**PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI  
DI UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.P.A.**

(redatto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*bis*, del Regolamento Emittenti emanato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 come successivamente modificati e integrati)

Aggiornamento marzo 2014

**INDICE ALLEGATI**

- Allegato 1 : Regolamento del Piano di compensi basato su strumenti finanziari

## Nota introduttiva

A seguito delle modifiche della struttura organizzativa di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("**UnipolSai**") - quale società risultante dalla fusione per incorporazione di Unipol Assicurazioni S.p.A., Premafin HP S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. in FONDIARIA-SAI S.p.A. – definita in coerenza con l'assetto organizzativo del Gruppo Unipol ed in continuità con il modello già implementato presso le società oggetto di integrazione - si rende necessario allineare il piano dei compensi basato su strumenti finanziari, approvato dall'Assemblea dei Soci di FONDIARIA-SAI S.p.A. in data 29 aprile 2013 (il "**Piano UnipolSai**" o il "**Piano**") e destinato ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di UnipolSai, al nuovo assetto.

Il presente documento (il "**Documento Informativo Aggiornato**") - redatto in vista dell'Assemblea degli Azionisti di UnipolSai convocata in sede ordinaria, in unica convocazione per il giorno 29 aprile 2014, ai sensi degli articoli 114-*bis* del Testo Unico della Finanza (il "**TUF**") e 84-*bis* del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato (il "**Regolamento Emittenti**"), nonché in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti stesso – ripropone il contenuto del documento informativo pubblicato in occasione della citata Assemblea del 29 aprile 2013 (il "**Documento Informativo Aggiornato**"), limitandosi ad adeguare il perimetro dei destinatari del Piano medesimo alla nuova struttura di vertice della Società. In particolare, la definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche", nel prosieguo evidenziata in grassetto e sottolineata, viene rimodulata, in coerenza con quanto previsto dalle linee guida sulla remunerazione adottate da UnipolSai per il 2014 e descritte nella prima parte della relazione sulla remunerazione di cui all'art. 123-*ter* del TUF, sostituendo l'elenco dei ruoli con il criterio in base al quale i "Dirigenti con responsabilità strategiche" sono individuati. Sempre in grassetto e sottolineate, sono evidenziate le modifiche connesse.

Il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 114-*bis*, terzo comma, del TUF e dell'articolo 84-*bis*, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo Aggiornato saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo Aggiornato è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di UnipolSai, in Bologna, Via Stalingrado, 45, nonché sul sito *internet* della Società, all'indirizzo [www.unipolsai.com](http://www.unipolsai.com), secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

## **Definizioni**

In aggiunta ai termini e alle espressioni definite in altre parti del presente documento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni con lettera maiuscola, non altrimenti definiti nel prosieguo, hanno il significato ad essi di seguito attribuito. I termini definiti al singolare avranno il corrispondente significato al plurale e viceversa.

<b>Anno di competenza</b>	indica ciascun anno solare in cui si suddivide il Periodo di riferimento e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento del Livello di Performance Individuale.
<b>Assemblea</b>	indica l'Assemblea degli Azionisti di FONDIARIA-SAI S.p.A. convocata in sede ordinaria per l'assunzione, tra l'altro, della delibera di approvazione del Piano.
<b>Azioni</b>	indica le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale ordinario di UGF, ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ed oggetto di assegnazione in attuazione del Piano.
<b>Bonus (o Bonus IBT)</b>	indica il compenso monetario spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve periodo, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM.
<b>Bonus target</b>	indica il valore massimo del Bonus raggiungibile dai Destinatari, qualora si realizzino nel modo più favorevole possibile tutte le condizioni che ne regolamentano l'attribuzione secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM. Coincide con il valore massimo del Coefficiente IBT per Fascia di appartenenza.
<b>Comitato di Remunerazione</b>	indica il Comitato Remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione di UnipolSai.
<b>Capogruppo</b>	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
<b>Coefficiente IBT</b>	indica una misura percentuale da applicare alla RAL del Destinatario – calcolata al 31 dicembre di ciascun Anno di competenza – per determinare la misura del Bonus, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente.
<b>Coefficiente LTI</b>	indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è



differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella tabella inserita al paragrafo 2.3.

**Destinatari**

indica i soggetti destinatari del Piano, ovverosia i Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento del Piano all'articolo 2 ("Destinatari").

**Dirigenti**

indica il personale dirigente di UnipolSai.

**Dirigenti con responsabilità strategiche**

**indica i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, identificati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ai sensi della normativa applicabile ed in conformità con le linee guida sulla remunerazione adottate da UnipolSai. I Dirigenti con responsabilità strategiche sono considerati soggetti Risk Takers ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011.**

**Fascia**

indica le fasce in cui i Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in base al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il "peso" è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.

Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l'attribuzione di un indicatore numerico che, adeguatamente confrontato in un ranking omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.

Ogni posizione organizzativa, in particolare, viene valutata in base a tre macro fattori, che misurano il livello di competenze necessarie a presidiare correttamente il ruolo (Know-How), il livello di autonomia richiesto nel gestire il ruolo (Problem Solving) e il livello di impatto sui risultati aziendali (Accountability).

Nella 1a Fascia sono inclusi i principali "executive" del Gruppo (*i.e* Direttore Generale di Capogruppo, Direttori Generali di Area di Capogruppo, altri Direttori) con ruoli di massima complessità strategica e rilievo organizzativo; nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza

organizzativa per la Società. In questa fascia rientra gran parte dei primi riporti dei Dirigenti appartenenti alla 1a Fascia; nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1a sia della 2a Fascia.

<b>Formula</b>	indica la modalità aritmetica utilizzata per il calcolo del Compenso LTI illustrata al paragrafo 2.3.1.
<b>Funzioni di Controllo Interno</b>	ai sensi del presente documento le funzioni di Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio.
<b>Gruppo Unipol o Gruppo</b>	UGF e le società da essa controllate.
<b>IBT</b>	Incentivo di Breve Termine (o Bonus). E' il compenso di breve termine riconosciuto in denaro ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve termine.
<b>IVASS</b>	Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (già ISVAP).
<b>Livello di Performance Individuale</b>	indica un valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali. Il Livello di Performance Individuale, applicato al massimo valore corrispondente alla Fascia di riferimento e correlato alla Quota di Premio Erogabile, determina l'entità del Bonus IBT.
<b>LTI o Compenso LTI</b>	<i>Long Term Incentive</i> . Indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate tutte le condizioni di erogazione previste dal Piano.
<b>Obiettivi</b>	indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuali individuati nel Sistema UPM.
<b>Periodo di riferimento</b>	indica l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2013 e il 31 dicembre 2015.
<b>Piano</b>	indica il piano di assegnazione di azioni illustrato nel presente Documento Informativo.
<b>Piano chiuso</b>	indica un piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del periodo pluriennale cui si riferisce.
<b>Piano Industriale di Gruppo</b>	il piano industriale del Gruppo Unipol 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 20 dicembre 2012 e i suoi eventuali aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio.
<b>Pro quota</b>	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro

	effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo il primo mese di servizio.
<b>Quota di Premio Erogabile</b>	Indica il valore <i>target</i> del premio spettante al Destinatario calcolato al verificarsi delle condizioni previste dal Sistema UPM.
<b>RAL</b>	Indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi <i>bonus</i> , indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.
<b>Regolamento del Piano</b>	indica il regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano, accluso al presente documento quale Allegato 1.
<b>Regolamento Emittenti</b>	indica il Regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla CONSOB con delibera 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.
<b>Scostamento dal Bonus target</b>	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 25%, non consente l'erogazione del Compenso LTI.
<b>Sistema UPM o Sistema</b>	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale Dirigente del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione di UGF in data 21 marzo 2013 e successivi aggiornamenti; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di Unipol Performance Management.
<b>Solvency I</b>	indica la metrica cui fa riferimento la normativa vigente, introdotta con la Direttiva 2002/13/Ce del 5 marzo 2002 e recepita in Italia con il Decreto Legislativo del 3 novembre 2003, n. 307, ai sensi della quale le imprese assicurative devono disporre "costantemente" di un margine di solvibilità sufficiente.
<b>Testo Unico della Finanza o TUF</b>	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente integrato e modificato.
<b>UGF o Capogruppo</b>	Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
<b>UnipolSai o Società</b>	<b><u>UnipolSai Assicurazioni S.p.A., quale società risultante</u></b>

**dalla fusione per incorporazione in FONDIARIA-SAI S.p.A. di Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A.**

**Valore di riferimento**

indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2013, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari.

**1. I soggetti destinatari**

- 1.1. *Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate*

Il Piano non è destinato a soggetti componenti il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai.

- 1.2. *Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente*

Il Piano è destinato ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di UnipolSai, individuati nell'articolo 2 del Regolamento del Piano.

- 1.3. *Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:*

- a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

non applicabile.

- b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Non risultano Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

- c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni*

Non esistono persone fisiche che controllano UnipolSai.

- 1.4. *Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:*

- a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

**Sono destinatari del Piano i Dirigenti con responsabilità strategiche, identificati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ai sensi della normativa applicabile ed in conformità con le linee guida sulla remunerazione adottate da UnipolSai. I Dirigenti con responsabilità strategiche sono considerati soggetti Risk Takers ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011.**

- b) *nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari*

Non applicabile.

- c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Il Piano si applica in maniera differenziata, oltre che in base alla Fascia di appartenenza del singolo Dirigente, a seconda (i) della qualifica del Destinatario come Dirigente con responsabilità strategiche e (ii) dell'appartenenza del Destinatario alle Funzioni di Controllo Interno, come *infra* meglio precisato (paragrafo 2.2).

## **2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano**

### **2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani**

Il Piano si inserisce nel più ampio Sistema Incentivante di UGF, denominato Sistema UPM.

Il Sistema UPM disciplina presupposti, criteri e modalità per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (erogazione di un Bonus in percentuale sulla RAL) ed in parte di lungo termine (compenso basato su assegnazione di Azioni), al verificarsi di determinate condizioni e al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

Il Piano è finalizzato:

- ad incentivare, trattenere e motivare i Destinatari, garantendo adeguati livelli retributivi in presenza di elevate *performance* professionali, in un'ottica di equità e uniformità di trattamento;
- a garantire la conformità dei sistemi retributivi alle recenti disposizioni di settore applicabili con l'obiettivo di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio e lungo periodo, collegati a risultati aziendali, opportunamente corretti per tener

conto di tutti i rischi, tali da evitare incentivi distorsivi che possano indurre a violazioni normative;

- ad allineare gli interessi dei Destinatari e degli Azionisti di UnipolSai, remunerando la creazione di valore di lungo periodo.

#### 2.1.1. *Informazioni di maggiore dettaglio*

- *le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva*

L'incidenza del compenso basato su strumenti finanziari, nel quadro della retribuzione complessiva è tale da garantire sia un equo bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione, sia un opportuno equilibrio tra un'incentivazione basata sui risultati di breve termine ed una basata sui risultati a medio-lungo termine. I suddetti elementi non sono mai in competizione tra loro, tali cioè da far percepire come predominante l'una o l'altra componente.

- *finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;*

Si rimanda a quanto già illustrato al paragrafo 2.1

- *i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti.*

Il Piano si articola su un orizzonte temporale di *performance* triennale (2013 – 2015) e prevede l'assegnazione delle Azioni a partire dal primo anno successivo al termine del Piano (ovverosia dal 2016), in modo tale che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti.

#### 2.2. *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari*

Il Piano determina l'attribuzione della componente variabile di lungo termine (o "Compenso LTI") nell'ambito del Sistema UPM.

L'accesso al Piano è subordinato, nella sua componente IBT, al raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di UGF come da Budget approvato per l'Anno di competenza, e precisamente: per i Destinatari con responsabilità strategiche, dal raggiungimento di almeno il 75% di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato;

- per gli altri Destinatari, dal raggiungimento di almeno il 65% di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato.

L'accesso al Piano **del Chief Risk Officer e** dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno non è legato al raggiungimento di tale condizione.

Per la piena erogabilità del Bonus IBT sono inoltre necessarie:

- la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di UGF, calcolato secondo la metrica Solvency I<sup>1</sup>, pari ad almeno l'1,2 al 31 dicembre 2014. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% del Bonus stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determina la non erogazione del Bonus;
- la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di UnipolSai, calcolato secondo la metrica Solvency I (vedi nota 1), al netto di operazioni sul capitale e/o con impatto sull'indice stesso, già effettuate, in corso di attuazione o di futura delibera effettuate dal socio di controllo, pari ad almeno l'1,0. Il mancato raggiungimento del valore target di cui al presente punto, ancorché i requisiti di cui ai precedenti punti risultino soddisfatti, determina la non erogazione del Premio.

L'accesso al Piano è ulteriormente subordinato al raggiungimento di una soglia minima predeterminata del Bonus IBT nell'Anno di competenza, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM; tale Sistema, in particolare, prevede l'erogazione del Bonus IBT in un ammontare determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto, della Fascia di appartenenza del Destinatario (e quindi del relativo Coefficiente IBT) e della Quota di Premio Erogabile; l'erogazione avviene interamente nell'anno successivo a quello di competenza.

**2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

Il periodo di *performance* nel cui ambito si articola il Piano è pari a tre anni (2013 – 2014 – 2015).

Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante (calcolata al 31 maggio 2013) secondo i criteri di attribuzione illustrati al successivo punto 2.3.1, rapportata al Valore di riferimento.

La tabella sotto riportata illustra la misura massima dell'entità del Compenso LTI, con riferimento al singolo Anno di competenza, per Fascia di appartenenza del Dirigente.

---

<sup>1</sup> Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.



Dirigenti	Coefficiente LTI
Fascia 1	Da 0 a 50% <sup>2</sup> della RAL <sup>3</sup>
Fascia 2	Da 0 a 35% della RAL <sup>3</sup>
Fascia 3	Da 0 a 20% della RAL <sup>3</sup>

### 2.3.1. Informazioni per i piani rilevanti

*I fattori considerati per decidere l'entità dei compensi*

Il pagamento del compenso LTI è in funzione del raggiungimento (disgiunto per ciascuna quota parte tra loro) degli indicatori sotto riportati:

Per una quota del 60%:

a) Destinatari che non operano presso le Funzioni di Controllo Interno e che non ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer o di Attuari incaricati:

- 40% in ragione del raggiungimento di almeno il 75% del risultato del Gruppo Unipol misurato tramite Utile lordo consolidato cumulato da Piano Industriale di Gruppo sugli anni 2013, 2014 e 2015;
- 20% in ragione del verificarsi di una crescita del valore dell'Azione UGF a tre anni data (media primo trimestre 2016 su media primo trimestre 2013).

b) Destinatari che operano presso le Funzioni di Controllo Interno o che ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer e di Attuari incaricati:

- 60% in ragione del raggiungimento per almeno due Anni di competenza nel Periodo dell'obiettivo specifico di area assegnato.

Per la rimanente quota del 40%:

- 40% in ragione di un indicatore della solidità patrimoniale individuato nel rapporto di copertura nella metrica Solvency I, come già specificato al punto 2.2 al termine del Periodo.

L'entità del Compenso LTI annuo è determinata dalla seguente Formula:

$$\frac{[(\text{Coefficiente LTI}) \times (\text{Quota raggiungimento Obiettivi LTI}) \times (100\% - \text{Scostamento dal Bonus target}^4)]}{\text{Valore di riferimento}}$$

<sup>2</sup> Fino al 75% per i membri del *Management Committee* di UGF.

<sup>3</sup> RAL calcolata al 31 maggio 2013. Per i Destinatari assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

La Formula deve essere calcolata per ciascun Anno di competenza del Piano; per determinare il Compenso LTI vanno sommati i risultati di ciascun Anno di competenza.

Il Compenso LTI calcolato mediante applicazione della Formula viene diviso in tre parti uguali; la disponibilità delle Azioni avverrà nel triennio al termine del Periodo di riferimento a partire dal 2016.

*Elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani*

Non applicabile.

*Il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani*

Non applicabile.

*Le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti*

L'introduzione di obiettivi basati non solo su risultati di *business* ma anche su indicatori corretti per il rischio o indicatori di solidità patrimoniale soddisfa in modo ancora più coerente l'esigenza di allineare gli interessi dei Destinatari e degli Azionisti, remunerando la creazione di valore di lungo periodo.

- 2.4. *Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile*

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni UGF, in qualità di capogruppo per ragioni di omogeneità nell'attribuzione degli strumenti finanziari a tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol e ciò favorisce anche una maggiore compartecipazione a sostenere e migliorare il valore dell'intero Gruppo e semplifica i processi gestionali in sede di consuntivazione.

- 2.5. *Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani*

Non risultano significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

- 2.6. *Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art.4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*

---

<sup>4</sup> Lo Scostamento dal Bonus target da applicare è quello relativo a ciascun Anno di competenza del Piano (2013, 2014, 2015).

Il Piano non riceve il sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art.4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

### **3. *Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti***

#### **3.1. *Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano***

In data 27 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione di FONDIARIA-SAI S.p.A., previo parere del Comitato Remunerazione rilasciato in occasione della riunione del 26 marzo 2013, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, tra l'altro, l'approvazione del presente Piano.

L'Assemblea è chiamata a conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di gestire, amministrare e dare completa attuazione al Piano.

#### **3.2. *Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e la loro funzione e competenza***

L'organo responsabile dell'amministrazione e dell'attuazione del Piano è il Consiglio di Amministrazione della Società, cui sono conferiti tutti i poteri di cui al punto precedente.

#### **3.3. *Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base***

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano. Qualora si rendessero necessarie modifiche in tal senso si darà corso al medesimo *iter* approvativo-deliberativo utilizzato per l'adozione del Piano.

In particolare, è demandata al Consiglio di Amministrazione di UGF la competenza riguardante l'esame di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l'applicazione del Piano. Il Consiglio stesso delibera, previo parere del Comitato Remunerazione, nel rispetto delle previsioni regolamentari e di legge e tenuto conto del verificarsi degli eventuali fattori straordinari citati, l'adozione di eventuali provvedimenti modificativi, sospensivi, restrittivi o estensivi riguardanti il Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di UnipolSai.

#### **3.4. *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani***

Si prevede che le Azioni oggetto di assegnazione siano acquistate da UnipolSai sul mercato regolamentato, ai sensi degli artt. 2359-*bis* del codice civile e 144-*bis* del Regolamento Emittenti, previa autorizzazione dell'Assemblea degli Azionisti di UnipolSai.

- 3.5. *Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati*

Nei casi di deliberazione e/o esecuzione di operazioni in potenziale conflitto di interessi e/o con parti correlate, UnipolSai è tenuta all'osservanza delle applicabili disposizioni di legge e di regolamenti interni adottati ai sensi della normativa di settore volti a disciplinare fattispecie rilevanti sotto il profilo della sussistenza di un interesse specifico al perfezionamento dell'operazione.

- 3.6. *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea*

Il Consiglio di Amministrazione di FONDIARIA-SAI S.p.A., nella riunione tenutasi il 27 marzo 2013, ha deliberato di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea.

- 3.7. *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5 lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione*

Non disponibile. L'assegnazione degli strumenti finanziari relativi al Piano sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione di UnipolSai nella riunione convocata successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2015.

- 3.8. *Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati*

Il prezzo di mercato delle Azioni UGF in data 27 marzo 2013, data di approvazione del presente Documento Informativo, era pari ad Euro 2,1166.

- 3.9. *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:*

- *detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione*
- *la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, primo comma*

I Dirigenti con responsabilità strategiche destinatari del Piano sono tenuti all'osservanza delle regolamentazione adottata all'interno del Gruppo Unipol in materia di gestione e diffusione delle informazioni privilegiate, nonché di operazioni aventi ad oggetto azioni emesse dalle società del Gruppo e/o strumenti finanziari alle stesse collegati.

**4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti**

**4.1. *La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari***

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Azioni ai Destinatari.

**4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti***

Il Piano è di tipo chiuso, triennale (2013-2015) e prevede l'assegnazione di Azioni nella modalità di *performance share*.

**4.3. *Termine del piano***

Il Piano si conclude nel 2015. Le Azioni verranno assegnate e rese disponibili ai Destinatari a partire dal 2016 e per il biennio successivo, in ragione di 1/3 per ciascun anno.

**4.4. *Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie***

Al momento della redazione del presente Documento Informativo, il numero di Azioni da attribuire in esecuzione del Piano non è determinabile, in quanto la loro quantificazione è legata al realizzarsi di condizioni e al raggiungimento di obiettivi verificabili solo al termine del periodo del Piano stesso.

Si precisa che non è prevista l'assegnazione di Azioni nell'esercizio in corso.

**4.5. *Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance: descrizioni di tale condizioni e risultati***

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.2.

**4.6. *Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi***

Al momento dell'assegnazione che, come precisato sopra, avverrà a partire dal 2016, le Azioni saranno immediatamente disponibili.

**4.7. *Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni***

Non sono previsti divieti di vendita delle Azioni assegnate.

**4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

La cessazione del rapporto di lavoro avvenuta prima del mese di luglio di ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018 determina la decadenza di qualsiasi diritto a ricevere qualunque compenso non ancora erogato.

Fanno eccezione coloro la cui cessazione è avvenuta a partire dal 31 dicembre di ciascuno degli anni del triennio 2015, 2016 e 2017, purché abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.

**4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani**

Non si prevedono cause di annullamento.

**4.10. Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**

Non applicabile, non è prevista alcuna forma di riscatto.

**4.11. Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile**

Non si intendono concedere prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

**4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del piano**

Alla data di approvazione del Piano, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso per la Società in attuazione del Piano, poiché il numero delle Azioni oggetto di assegnazione sarà determinabile solo al termine del periodo di *performance* in cui si articola il Piano stesso (2013 – 2015).

A fini prudenziali, la Società prevede a *budget*, secondo le regole contabili, l'onere atteso relativamente all'eventuale premio LTI, importo che viene determinato sulla base di stime che presuppongono:

- il verificarsi parziale delle condizioni di derogabilità del compenso LTI, facendo delle ipotesi relative all'andamento dell'utile consolidato UGF e del titolo UGF nel corso del triennio del Piano;
- una data percentuale, suffragata da statistiche storiche, dei potenziali percettori di un'eventuale erogazione in base al raggiungimento degli obiettivi.

**4.13. *Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso***

Il piano non determina alcun effetto diluitivo, in quanto non comporta l'emissione di nuove azioni da parte della Società.

**4.14. *Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali***

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali relativamente alle Azioni oggetto di assegnazione.

**4.15. *Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile***

Le Azioni sono negoziate nel Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A.

**4.16 - 4.23**

Le disposizioni in oggetto non sono applicabili in quanto UnipolSai non prevede piani di compensi basati su *stock option*.

**TABELLA 1**

**QUADRO I – Sezioni 1 e 2**

Al momento della redazione del presente Documento Informativo le indicazioni relative agli strumenti finanziari diversi dalle *stock option* non sono determinabili, in quanto la relativa quantificazione potrà avvenire solo al termine del Periodo di riferimento del Piano; in particolare, si segnala che il processo di valutazione degli obiettivi e consuntivazione del compenso LTI è previsto nel mese di giugno 2016.

**QUADRO II – Sezioni 1 e 2**

Informazioni non applicabili in quanto UnipolSai non prevede piani di compensi basati su *stock option*.

[Pagina volutamente lasciata in bianco]



**PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI**

**REGOLAMENTO**

**AGGIORNAMENTO MARZO 2014**

## Sommario

1. Oggetto e scopo .....	8
2. Destinatari.....	8
3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano .....	9
4. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI) .....	10
5. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione .....	11
6. Condizioni di erogazione del compenso LTI .....	12
7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta.....	12

## **Definizioni**

In aggiunta ai termini e alle espressioni definite in altre parti del presente documento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni con lettera maiuscola, non altrimenti definiti nel prosieguo, hanno il significato ad essi di seguito attribuito. I termini definiti al singolare avranno il corrispondente significato al plurale e viceversa.

<b>Anno di competenza</b>	indica ciascun anno solare in cui si suddivide il Periodo di riferimento ed in relazione al quale viene verificato il raggiungimento del Livello di Performance Individuale.
<b>Area Organizzativa</b>	indica il perimetro organizzativo entro cui insiste la prestazione professionale del Destinatario.
<b>Azioni</b>	indica le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale ordinario di UGF, ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. e oggetto di assegnazione in attuazione del Piano.
<b>Bonus (o Bonus IBT)</b>	indica il compenso monetario spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve periodo, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM.
<b>Bonus target</b>	indica il valore massimo del Bonus raggiungibile dai Destinatari, qualora si realizzino nel modo più favorevole possibile tutte le condizioni che ne regolamentano l'attribuzione, secondo quanto disciplinato nel Sistema UPM. Coincide con il valore massimo del Coefficiente IBT per Fascia di appartenenza.
<b>Capogruppo</b>	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
<b>Coefficiente IBT</b>	indica una misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 dicembre di ciascun Anno di competenza - per determinare la misura del Bonus, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente.
<b>Coefficiente LTI</b>	indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella Tabella 1.

<b>Comitato Remunerazione</b>	indica il Comitato Remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Società.
<b>Destinatari</b>	indica i soggetti destinatari del Piano, ovverosia i Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento al capitolo 2 (“Destinatari”).
<b>Dirigenti</b>	indica il personale dirigente di UnipolSai.
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	<b><u>indica i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, identificati dal Presidente e dall’Amministratore Delegato su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ai sensi della normativa applicabile ed in conformità con le linee guida sulla remunerazione adottate da UnipolSai Assicurazioni S.p.A.. I Dirigenti con responsabilità strategiche sono considerati soggetti Risk Takers ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011.</u></b>
<b>Fascia</b>	<p>indica le fasce in cui i Dirigenti di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. – e, in generale, i Dirigenti del Gruppo Unipol - sono suddivisi, in base al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il “peso” è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.</p> <p>Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l’attribuzione di un indicatore numerico che, adeguatamente confrontato in un <i>ranking</i> omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.</p> <p>Ogni posizione organizzativa, in particolare, viene valutata in base a tre macro fattori, che misurano il livello di competenze necessarie a presidiare correttamente il ruolo (<i>Know-How</i>), il livello di autonomia richiesto nel gestire il ruolo (<i>Problem Solving</i>) e il livello di impatto sui risultati aziendali (<i>Accountability</i>).</p> <p>Nella 1a Fascia sono inclusi i principali “executive” di Gruppo e/o della Società (<i>i.e.</i> Direttori Generali di Area, altri Direttori) con ruoli di massima complessità strategica e rilievo organizzativo; nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa. In questa fascia rientra gran parte dei primi riporti dei Dirigenti appartenenti alla 1a</p>

Fascia; nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto dei titolari sia della 1a sia della 2a Fascia.

<b>Formula</b>	indica la modalità aritmetica utilizzata per il calcolo del Compenso LTI, illustrata al punto 4.7.
<b>Funzioni di Controllo Interno</b>	ai sensi del presente documento le funzioni di Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio.
<b>Gruppo Unipol o Gruppo</b>	UGF e le società da essa controllate.
<b>IBT</b>	Incentivo di Breve Termine (o Bonus). E' il compenso di breve termine riconosciuto in denaro ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve termine.
<b>IVASS</b>	Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (già ISVAP).
<b>Livello di Performance Individuale</b>	indica un valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali. Il Livello di Performance Individuale, applicato al massimo valore corrispondente alla Fascia di riferimento e correlato alla Quota di Premio Erogabile, determina l'entità del Bonus IBT.
<b>LTI</b>	Long <i>Term Incentive</i> . Indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate tutte le condizioni di erogazione previste dal Piano.
<b>Obiettivi</b>	indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuali individuati nel Sistema UPM.
<b>Periodo di riferimento</b>	indica l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2013 e il 31 dicembre 2015.
<b>Piano</b>	indica il piano di assegnazione di Azioni disciplinato nel presente Regolamento.
<b>Piano Chiuso</b>	indica un piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del periodo pluriennale cui si riferisce.
<b>Piano Industriale di Gruppo</b>	il piano industriale del Gruppo Unipol 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 20 dicembre 2012 e i suoi eventuali aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio.
<b>Pro Quota</b>	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo

il primo mese di servizio.

<b>Quota di premio erogabile</b>	Indica il valore <i>target</i> del premio spettante al Destinatario calcolato al verificarsi delle condizioni previste dal Sistema UPM.
<b>RAL</b>	indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.
<b>Regolamento</b>	indica il presente Regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano.
<b>Regolamento ISVAP</b>	il Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 – “Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di Assicurazione”.
<b>Responsabile</b>	indica il superiore gerarchico del Valutato.
<b>Risk Taker</b>	i Destinatari la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'azienda. I Risk Taker sono individuati in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 1 lett. f) del Regolamento ISVAP. Sono in ogni caso considerati Risk Taker i Dirigenti con responsabilità strategiche.
<b>Scostamento dal Bonus target</b>	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 25%, non consente l'erogazione del Compenso LTI.
<b>Sistema UPM o Sistema</b>	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale dirigente del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione di UGF in data 21 marzo 2013 e successivi aggiornamenti; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di Unipol Performance Management.
<b>Società</b>	<b><u>UnipolSai Assicurazioni S.p.A., quale società risultante dalla fusione per incorporazione in FONDIARIA-SAI S.p.A. di Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A.</u></b>
<b>Solvency I</b>	indica la metrica cui fa riferimento la normativa vigente,

introdotta con la Direttiva 2002/13/Ce del 5 marzo 2002 e recepita in Italia con Decreto Legislativo del 3 novembre 2003 n. 307, ai sensi della quale le imprese assicurative devono disporre “costantemente” di un margine di solvibilità sufficiente.

<b>TFR</b>	indica il Trattamento di Fine Rapporto.
<b>UGF</b>	Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
<b>UnipolSai</b>	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
<b>Valore di riferimento</b>	indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2013, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari.
<b>Valutato</b>	indica il Dirigente le cui prestazioni professionali sono oggetto di valutazione ai fini del Regolamento.

## 1. Oggetto e scopo

- 1.1. Il Regolamento ha per oggetto la disciplina del Piano.
- 1.2. Il Piano si inserisce nel più ampio Sistema Incentivante del Gruppo Unipol, denominato Sistema UPM, ed è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i Destinatari garantendo adeguati livelli retributivi in presenza di elevate performance professionali, in un'ottica di equità e uniformità di trattamento.
- 1.3. Il Sistema UPM disciplina presupposti e criteri per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (erogazione di un Bonus in percentuale sulla RAL) ed in parte di lungo termine (compenso basato su assegnazione di Azioni) al verificarsi di determinate condizioni e al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.
- 1.4. Il Piano prevede l'assegnazione differita nel tempo di Azioni ai Destinatari.
- 1.5. L'assegnazione delle Azioni di cui al presente Piano è subordinata e direttamente correlata all'erogazione dell'incentivo di breve termine, o Bonus, previsto dal Sistema UPM.
- 1.6. Il Piano ha durata triennale (2013 – 2015) ed è un Piano Chiuso.
- 1.7. Il Piano, come il Sistema UPM, si fonda sulla logica dell'autofinanziamento. Presupposti imprescindibili per il riconoscimento degli incentivi anche di lungo termine sono, pertanto, oltre alla persistenza di effettivi risultati economici positivi e alla minimizzazione dei fattori di rischio, la presenza di una *dividend capability*, ossia della distribuibilità degli utili a favore degli azionisti di UGF, ai sensi e nel rispetto delle norme di legge.

## 2. Destinatari

- 2.1. Destinatari del Piano sono i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché i Dirigenti in servizio da almeno sei mesi nell'Anno di competenza.
- 2.2. Ai Dirigenti di nuova assunzione, in servizio da meno di sei mesi nell'Anno di competenza, si applicano Pro Quota gli effetti del Piano.
- 2.3. Ai Dirigenti provenienti da promozione interna si applicano per intero gli effetti del Piano per l'intero Anno di competenza, purché nominati entro i primi sei mesi del medesimo periodo. In tal caso cessa ogni loro diritto eventualmente già maturato in forza di ogni eventuale sistema incentivante destinato a personale non Dirigente.
- 2.4. In caso di nomina a Dirigente negli ultimi sei mesi dell'Anno di competenza non si fa luogo all'inserimento del Dirigente nel Piano per lo stesso Anno di competenza.
- 2.5. La Fascia di appartenenza del Dirigente, utile ai fini della determinazione dell'entità dei benefici previsti dal Piano, viene definita dall'Amministratore Delegato di UGF su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione della stessa UGF e rimane invariata per tutto l'Anno di competenza.



- 2.6. L'assegnazione del Destinatario a una Fascia non comporta l'acquisizione, da parte dello stesso, del diritto a permanere nella medesima Fascia per gli Anni di competenza successivi.

### 3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano

- 3.1 Condizione per l'accesso al Sistema è il perseguimento di obiettivi di *performance* che tengano anche conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati dalla Società.
- 3.2 Per la quota IBT (v. *infra*) il Sistema non produrrà alcun effetto nei confronti dei Destinatari fintantoché non si sia verificata la condizione del raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di UGF come da Budget approvato per l'Anno di competenza, e precisamente:
- per i Dirigenti Risk Taker, **raggiungimento di almeno il 75%** di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato;
  - per i Dirigenti non Risk Taker, **raggiungimento di almeno il 65%** di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato.

L'accesso al Piano **del Chief Risk Officer e** dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno nonché degli Attuari (se Dirigenti), non è legato al raggiungimento di tale condizione.

Per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di UGF, calcolato secondo la metrica Solvency I<sup>1</sup>, pari ad almeno 1,2 al 31 dicembre 2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore ad 1,0 determina la non erogazione del premio.

È altresì necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) della Società, calcolato secondo la metrica Solvency I<sup>1</sup>, al netto di operazioni sul capitale e/o con impatto sull'indice stesso, già effettuate, in corso di attuazione o di futura delibera effettuate dal Socio di controllo, pari ad almeno 1,0. Il mancato raggiungimento del valore *target* di cui al presente punto, ancorché i requisiti di cui ai precedenti punti risultino soddisfatti, determina la non erogazione del premio.

- 3.3 L'accesso al Piano è ulteriormente subordinato al raggiungimento di una soglia minima predeterminata del Bonus IBT nell'Anno di competenza, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM; tale Sistema, in particolare, prevede l'erogazione del Bonus IBT in un ammontare determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto, della Fascia di appartenenza del Destinatario (e quindi del relativo Coefficiente IBT) e della Quota di Premio Erogabile; l'erogazione avviene

---

<sup>1</sup> Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

interamente nell'anno successivo a quello di competenza, fermo restando quanto previsto agli artt. 6 e 7.

#### 4. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI)

- 4.1. L'incentivo di Lungo Termine è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il "**Piano**") che prevede l'assegnazione di Azioni al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo, a partire dal 2016 e per i due anni successivi.
- 4.2. Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante secondo i criteri di attribuzione sotto illustrati, rapportata al Valore di riferimento.
- 4.3. Il periodo di *performance* su cui si articola il piano è pari a tre anni (2013-2014-2015).
- 4.4. L'assegnazione, e la contestuale disponibilità delle Azioni assegnate, è distribuita sul triennio 2016-2017-2018, in ragione di 1/3 per ciascun anno. L'assegnazione è proporzionalmente correlata al risultato IBT raggiunto in ciascun Anno di competenza (n-3), che deve essere pari almeno al 75% del Bonus target.
- 4.5. Per la determinazione del valore dell'incentivo LTI si fa riferimento alla successiva Tabella:

Tabella 1	
Destinatari	Coefficiente LTI
Fascia 1	Da 0 a 50% <sup>2</sup> della RAL <sup>3</sup>
Fascia 2	Da 0 a 35% della RAL <sup>3</sup>
Fascia 3	Da 0 a 20% della RAL <sup>3</sup>

- 4.6. Il pagamento del compenso LTI è in funzione del raggiungimento (disgiunto per ciascuna quota parte tra loro) degli indicatori sotto riportati:

**Per una quota del 60%:**

- a) **Destinatari che non operano presso le Funzioni di Controllo Interno e che non ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer o di Attuari incaricati:**
- **40%** in ragione del raggiungimento di almeno il 75% del risultato del Gruppo Unipol misurato tramite Utile lordo consolidato cumulato da Piano Industriale di Gruppo sugli anni 2013, 2014 e 2015;
  - **20%** in ragione del verificarsi di una crescita del valore dell'Azione UGF a tre anni data (media primo trimestre 2016 su media primo trimestre 2013).

<sup>2</sup> Fino al 75% per i membri del *Management Committee* di UGF.

<sup>3</sup> RAL calcolata al 31 maggio 2013. Per i Destinatari assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

b) Destinatari che operano presso le Funzioni di Controllo Interno o che ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer o di Attuari incaricati:

- **60%** in ragione del raggiungimento per almeno due Anni di competenza nel Periodo dell'obiettivo specifico di area assegnato;

Per la rimanente quota del 40%:

- **40%** in ragione di un indicatore della solidità patrimoniale individuato nel rapporto di copertura nella metrica Solvency I, come già specificato al punto 3.2 al termine del Periodo.

#### **4.7. Determinazione del Compenso LTI**

L'entità del Compenso LTI annuo è determinata dalla seguente Formula:

$$[(\text{Coefficiente LTI}) \times (\text{Quota raggiungimento Obiettivi LTI}) \times (100\% - \text{Scostamento dal Bonus target}^4)] / \text{Valore di riferimento}$$

La Formula deve essere calcolata per ciascun Anno di competenza del Piano; per determinare il Compenso LTI vanno sommati i risultati di ciascun Anno di competenza.

Il Compenso LTI calcolato mediante applicazione della Formula viene diviso in tre parti uguali; la disponibilità delle Azioni avverrà al termine del Periodo di riferimento come indicato al precedente paragrafo 4.4.

### **5. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione**

**5.1.** Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario e il Responsabile più elevato della Funzione di appartenenza. La Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di UGF e l'Amministratore Delegato di UGF supervisionano, anche nel merito, l'intero processo. Nel processo di consuntivazione dell'eventuale premio spettante – nei limiti di quanto disciplinato nel Sistema UPM – gli organi di cui sopra tengono in debito conto anche il contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

**5.3.** Per la verifica degli indicatori quantitativi ci si avvale del supporto delle Funzioni Controllo di Gestione e Risk Management.

**5.4.** L'entità del Compenso LTI spettante viene definita al termine di tutti i passaggi previsti dal processo di valutazione e consuntivazione di cui al presente articolo.

**5.5.** È demandata al Consiglio di Amministrazione di UGF la competenza riguardante l'esame di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti

---

<sup>4</sup> Lo Scostamento dal Bonus target da applicare è quello relativo a ciascun anno di durata del Piano (2013, 2014, 2015).

straordinari circa l'applicazione del Piano. Qualora ricorrano le richiamate condizioni, il Consiglio di Amministrazione della Società delibera, previo parere del Comitato Remunerazione, nel rispetto delle previsioni regolamentari e di legge e tenuto conto del verificarsi degli eventuali fattori straordinari citati, l'adozione di eventuali provvedimenti modificativi, sospensivi, restrittivi o estensivi riguardanti il Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Società.

## **6. Condizioni di erogazione del compenso LTI**

- 6.1** La consuntivazione del compenso LTI avviene contestualmente alla consuntivazione nel 2016 del Bonus IBT per l'Anno di competenza 2015.
- 6.2** Le Azioni spettanti saranno depositate gratuitamente in custodia e amministrazione presso UGF e saranno rese immediatamente disponibili dietro richiesta del Destinatario che ne è assegnatario. Le modalità di deposito e di richiesta delle Azioni spettanti saranno rese note attraverso apposita comunicazione.
- 6.3** L'effettiva disponibilità delle Azioni avverrà nel mese di luglio di ciascuno degli anni indicati all'art. 4.4 (date subordinate alla disponibilità dei dati di Bilancio), a condizione che a tali epoche il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di una società del Gruppo Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa.
- 6.4** Fanno eccezione coloro i quali siano cessati a partire dal 31 dicembre di ciascuno degli anni di scadenza del triennio 2014 - 2015 - 2016, purché abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.
- 6.5** A partire dall'effettiva disponibilità delle Azioni, il Destinatario che ne è assegnatario può esercitare i relativi diritti ai sensi delle norme di legge pro tempore vigenti.

## **7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta**

- 7.1** Anche al favorevole verificarsi delle condizioni previste nel Piano, i benefici ivi previsti, non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati aziendali corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e/o di Vigilanza cui abbia fatto seguito una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso.
- 7.2** La Società richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle disposizioni di Vigilanza in materia o qualora il Destinatario abbia messo in atto comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati della Società e/o di Gruppo, fatta salva ogni ulteriore azione.

Il Destinatario oggetto di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio nel corso del Periodo di riferimento perde in ogni caso il diritto alle erogazioni del Compenso LTI.

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 6 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA**

**Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

si ricorda preliminarmente che l'Assemblea Ordinaria dei Soci di FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A. e nel seguito anche la "Società"), riunitasi il 29 aprile 2013, ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione ad acquistare e disporre di azioni proprie, sia ordinarie che di risparmio non convertibili ai sensi degli artt. 2357, 2357-ter del codice civile, per la durata di 18 mesi dalla deliberazione assembleare e, pertanto, sino al 31 ottobre 2014.

Si propone che la suddetta autorizzazione venga nuovamente concessa per la durata di ulteriori 18 mesi dalla data in cui l'Assemblea adotterà la relativa deliberazione, previa revoca della precedente deliberazione sopra richiamata, estendendola anche all'acquisto e alla disposizione di azioni della controllante Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. ("UGF"), per le motivazioni nonché secondo le modalità e i termini di seguito precisati.

Motivazioni e obiettivi della richiesta

L'acquisto e la disposizione di azioni proprie perseguirebbe, nell'interesse della Società e nel rispetto della normativa applicabile nonché delle prassi di mercato ammesse, i seguenti obiettivi:

- intervenire, direttamente o tramite intermediari, per favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni, a fronte di fenomeni distorsivi legati a un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi;
- cogliere le opportunità di massimizzazione del valore che possano derivare dall'andamento del mercato - e quindi anche perseguendo finalità di *trading* - o connesse a eventuali operazioni di natura strategica di interesse per la Società;
- utilizzare le azioni proprie come oggetto di investimento per un efficiente impiego della liquidità generata dall'attività caratteristica della Società.

La richiesta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie non è, allo stato attuale, preordinata a operazioni di riduzione del capitale sociale della Società tramite annullamento delle azioni proprie acquistate.

L'acquisto e la disposizione di azioni della controllante UGF perseguirebbe, nell'interesse della Società e nel rispetto della normativa applicabile nonché delle prassi di mercato ammesse, i seguenti obiettivi:

- cogliere le opportunità di massimizzazione del valore che possano derivare dall'andamento del mercato - e quindi anche perseguendo finalità di *trading* - o connesse a eventuali operazioni di natura strategica di interesse per la Società;
- utilizzare tali azioni come oggetto di investimento per un efficiente impiego della liquidità generata dall'attività caratteristica della Società;
- utilizzare tali azioni al servizio di piani di incentivazione azionaria riservati agli Amministratori, dipendenti e collaboratori della Società.

A tale ultimo riguardo, si precisa che l'acquisto delle azioni di UGF è anche funzionale – nell'ambito del sistema incentivante per il personale dirigente della Società, denominato “*Unipol Performance Management*” per il periodo 2013-2015 – al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari di tipo *performance share*.

Numero delle azioni acquistabili e modalità di esecuzione delle operazioni di acquisto e disposizione

Si precisa che, alla data odierna:

- il capitale sociale di UnipolSai è pari ad Euro 1.977.533.765,65 suddiviso in n. 2.629.376.743 azioni prive di valore nominale, di cui n. 2.250.906.752 azioni ordinarie, n. 1.276.836 azioni di risparmio di categoria “A” e n. 377.193.155 azioni di risparmio categoria “B”. La Società, alla data della presente relazione, detiene complessive n. 53.546.357 azioni proprie ordinarie, di cui direttamente n. 725.620, e, indirettamente, n. 52.820.737 tramite le seguenti società controllate:
  - Finadin S.p.A. per n. 38.451.446;
  - FONDIARIA-SAI Nederland BV per n. 9.443.258;
  - SAI Holding Italia S.p.A. per n. 3.225.720;
  - Sainternational S.A. per n. 1.254.300;
  - Pronto Assistance S.p.A. per n. 344.313;
  - Popolare Vita S.p.A. per n. 101.700;
  - Saifin Saifinanziaria S.p.A. per n. 3.329;
- il capitale sociale di UGF è pari ad Euro 3.365.292.408,03, suddiviso in n. 717.473.508 azioni prive di valore nominale, di cui n. 443.993.991 azioni ordinarie e n. 273.479.517 azioni privilegiate. UnipolSai non detiene allo stato, né direttamente né indirettamente, azioni della controllante UGF.

Il Fondo appostato, in conformità alla menzionata deliberazione assembleare di FONDIARIA-SAI del 29 aprile 2013, per l'acquisto di azioni proprie, inutilizzato alla data odierna, ammonta ad Euro 50 milioni.

Si propone che:

- (i) l'acquisto di azioni proprie e della controllante UGF possa essere effettuato per le quantità massime consentite dalla legge e dalle prassi di mercato ammesse, con le modalità previste dall'art. 132 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dall'art. 144-bis, comma primo, lett. a), b) e c) del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, nonché da ogni altra disposizione, ivi incluse le norme di cui alla Direttiva 2003/6/CE e le relative norme di esecuzione, comunitarie e nazionali, ove applicabili;
- (ii) la disposizione di azioni proprie e della controllante UGF venga effettuata con le modalità consentite dalla legge, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione.

*Corrispettivo degli acquisti e della disposizione delle azioni proprie e della controllante*

Sia gli acquisti che la disposizione delle azioni proprie e della controllante UGF dovranno essere realizzati ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dai rispettivi titoli nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione. Detti parametri vengono ritenuti adeguati per individuare l'intervallo di valori entro il quale l'acquisto e l'alienazione delle azioni è di interesse per la Società.

Si prevede di stabilire per gli acquisti un limite massimo di spesa di Euro 100 milioni per le azioni proprie e di Euro 50 milioni per le azioni della controllante UGF, individuando per pari importo la consistenza dei rispettivi Fondi da destinare all'acquisto di azioni proprie e della controllante, mediante prelievo dalla Riserva Straordinaria.

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

**Proposta**

*L'Assemblea Ordinaria di UnipolSai S.p.A.,*

- *preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione;*
- *visto il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2013;*
- *avute presenti le disposizioni degli artt. 2357, 2357-ter e 2359-bis del codice civile, nonché del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti");*
- *preso atto che la Società detiene, complessive n. 53.546.357 azioni proprie ordinarie, di cui direttamente n. 725.620 e, indirettamente, n. 52.820.737 detenute tramite la società controllate indicate in relazione;*
- *preso altresì atto che la Società non detiene allo stato, né direttamente né*

*indirettamente, alcuna azione della società controllante Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. ("UGF"),*

*delibera*

- i) *di revocare la precedente delibera di autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di azioni proprie, assunta dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di FONDIARIA-SAI S.p.A. (oggi UnipolSai S.p.A.) del 29 aprile 2013;*
- ii) *di autorizzare, per la durata di 18 mesi dalla presente deliberazione assembleare, l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357, 2357-ter e 2359-bis del codice civile e nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 100 milioni, nonché l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante UGF, ai sensi dell'art. 2359-bis del codice civile e nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 50 milioni, con le modalità e le condizioni di seguito precisate.*  
*L'acquisto e la disposizione di azioni proprie e della controllante UGF potranno essere effettuati nelle quantità e con le modalità di esecuzione seguenti:*
- l'acquisto potrà essere effettuato, per le quantità massime consentite dalla legge e dalle prassi di mercato ammesse, con le modalità previste dall'art. 132 del Testo Unico della Finanza e dall'art. 144-bis, comma 1, lett. a), b) e c) del Regolamento Emittenti, nonché da ogni altra disposizione, ivi incluse le norme di cui alla Direttiva 2003/6/CE e le relative norme di esecuzione, comunitarie e nazionali, ove applicabili;*
  - la disposizione potrà essere effettuata con le modalità consentite dalla legge, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione;*
  - l'acquisto e la disposizione potranno essere effettuati ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dai rispettivi titoli nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione, e comunque nel rispetto del sopra deliberato limite massimo di spesa di Euro 100 milioni per le azioni proprie e di Euro 50 milioni per le azioni della controllante UGF;*
- iii) *di stabilire in Euro 100 milioni la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni proprie, mediante prelievo, per la parte eccedente il Fondo già appostato il 29 aprile 2013, dalla Riserva Straordinaria;*
- iv) *di stabilire in Euro 50 milioni la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni della controllante, mediante prelievo dalla Riserva Straordinaria;*
- v) *di conferire al Consiglio di Amministrazione - e per esso al Presidente e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro ed anche a mezzo di procuratori*



*speciali - ogni più ampio potere al fine di effettuare le operazioni di acquisto e/o disposizione delle azioni proprie e della controllante.*

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione



**UnipolSai Assicurazioni S.p.A.**

Sede Legale: via Stalingrado, 45  
40128 Bologna (Italia)  
tel. +39 051 5077111  
fax +39 051 375349

Capitale Sociale i.v. Euro 1.977.533.765,65  
Registro delle Imprese di Bologna,  
C.F. e P.IVA 00818570012 R.E.A. 511469

Società soggetta all'attività  
di direzione e coordinamento  
di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.,  
iscritta all'Albo Imprese di Assicurazione  
e riassicurazione Sez. I al n. 1.00006  
e facente parte del Gruppo  
Assicurativo Unipol iscritto all'Albo  
dei gruppi assicurativi al n. 046

[www.unipolsai.com](http://www.unipolsai.com) - [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it)

